

Sannamari Männikkö

Melba-koulutuksen kehittäminen

Työkyvyn arviointiosaamisen rakentuminen käyttäjälähtöisesti

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Toimintaterapeutti YAMK

Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

21.3.2017

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Sannamari Männikkö Melba koulutuksen kehittäminen- työkyvyn arviointiosaamisen rakentuminen käyttäjälähtöisesti 49 sivua + 6 liitettä 21.3.2017
Tutkinto	Toimintaterapeutti YAMK
Tutkinto-ohjelma	Kuntoutuksen tutkinto-ohjelma
Ohjaaja(t)	Yliopettaja, FT Salla Sipari
<p>Vammaisten lasten-ja nuorten tukisäätiö (Vamlas) on toteuttanut Melba-arviointivälineen siirtämisen Saksasta Suomeen vuosina 2004-2005. Melba – arviointiväline tuottaa tietoa, jonka avulla voidaan yhdistää henkilön psykososiaalinen toimintakyvyn ja työn vaativuus. Vamlas on ainoa taho Suomessa, joka järjestää Melba – koulutuksia.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyöni tarkoituksena on kuvata Melba-koulutuksen kehittämiseen liittyvät ydintekijät. Tavoitteena on Melba koulutuksen vastaaminen koulutettavien ammattilaisten tarpeisiin ja tuotoksena valmistui ehdotus Melba koulutuksen kehittämiseksi. Kehittämistyön aineisto kerättiin sähköisten kyselylomakkeiden sekä kehittäjätyöryhmän työskentelyn avulla. Kyselyihin vastasi 20 Melba koulutuksen käynnyttä ammattilaista ja kehittäjätyöryhmään osallistui kaksi vapaaehtoista Melba koulutuksen käynnyttä henkilöä. Melballa arvioidujen asiakkaiden näkemyksiä kerättiin sähköisen kyselyn avulla, ja nämä näkemykset tuottivat virikkeitä kehittäjätyöryhmän työskentelyyn. Kehittäjätyöryhmät kokoontuivat kahdesti ja tapaamisissa aineistonkeruumenetelminä käytettiin Swot - analyysiä sekä Tuumattalkoot – menetelmää, jossa hyödynnettiin kyselyiden ja Swot - analyysin tuloksia. Kyselyn avulla kuvattiin Melba - koulutuksen käyneiden Melban käyttöä omassa työssä. Kehittäjätyöryhmän ensimmäisen tapaamisen pohjalta kuvattiin Melba koulutuksen myönteiset ja kielteiset asiat SWOT-analyysin avulla ja toisessa kehittäjätyöryhmässä tuotettiin kuvaus Melba - koulutuksen kehittämiskohteista.</p> <p>Tutkimuksellisen kehittämistyön tulosten perusteella Melba koulutus on selkeä ja looginen sekä oppimista tukeva vuorovaikutus opettajien kanssa on mahdollistettu hyvin koko koulutuksen ajan. Tulosten mukaan Melba - välineen saaminen käyttöön heti koulutuksen jälkeen on motivoivaa ja koulutuksessa käytetty materiaali tukee Melban oppimista. Kehittämistyön tuottaman kuvauksen pohjalta Melba koulutuksen kehittämiskohteissa korostuu asiakaskeisyyden parempi huomioiminen, vuorovaikutuksen tehostaminen työyhteisöihin sekä tarve kehittää oppimista tukevaa vuorovaikutusta.</p> <p>Kehittämistyötä voidaan hyödyntää tulevaisuudessa Melba – koulutuksen kehittämiseen nykypäivän tarpeita vastaavaksi. Saatu aineisto esittelee useita kehittämisen kohteita, joita voidaan hyödyntää ja tutkia tarkemmin tulevissa opinnäytetöissä. Kehittämistyön pohjalta nousee tärkeäksi kysymykseksi se, missä määrin ja miten Melban käyttöä voidaan kehittää, jotta arviointi vastaa nykypäivän työnkuvia ja tarpeita?</p>	

Avainsanat	Melba-koulutus, koulutuksen siirtovaikutus, työkyvyn arviointi, kuntoutusalan koulutuksen kehittäminen
------------	--

Author(s) Title Number of Pages Date	Sannamari Männikkö The development of the MELBA-training program - the further development of professional ability analysis from a user interface orientation. 49 pages+ 6 amount of attachments 21.3.2017
Degree	Master of Health Care
Degree Programme	Rehabilitation
Instructor(s)	Salla Sipari Principal Lecturer, PhD
<p>The institution of disabled youth and children (Vamplas) has successfully completed the migration of the MELBA-analysis tool from its origin country of Germany to Finland in the years 2004-2005. The MELBA-tool produces information that allows its user to accurately comprehend the psychosocial abilities of the subject in contrast with the requirements of said task. Vamplas is the only institution in Finland that offers courses that train subjects with a complete MELBA-skillset.</p> <p>The primary goal of the research was to interpret the most crucial weaknesses and points of improvement regarding the MELBA-training. The goal of the MELBA-training program is to fulfill the individual professional needs of each trainee. The research aims to further enhance the properties in the MELBA-training program that aid the said needs of the trainee as an individual. The material needed to analyze aspects of the training that required further development was gathered via electronic questionnaires and with the help of a specialized task force. The electronic questionnaire was answered by 20 professionals whom where qualified with MELBA-training. The questionnaire was also answered by 2 volunteers whom both had received MELBA-training in the past, but whom had not pursued a career incorporating MELBA. A questionnaire was also appointed to subjects that had previously been evaluated by a MELBA-professional. The data collected from the subjects gave the task force insight into the nature of the issues it would be tackling. The task force gathered twice during the experiment. Once to discuss the strengths and weaknesses of MELBA-training using a SWOT-analysis and a second time to create a description of the types of improvements that were seen necessary to the MELBA-training program based on the evidence gathered.</p> <p>According to the results of the research the MELBA-training program is intuitive and logical. Communication between the trainers and trainees has been executed in a manner most suitable for learning in the entirety of the program. The research also found that the early deployment of the MELBA-tool after having received training was highly motivating. Materials used during the training were credited to having enhanced the trainees learning. Points of improvement included better acknowledgement of the customer base, enhancing commerce within the work community and the need to create interaction that supports learning.</p>	

The research can be beneficial in further development of the MELBA-training program to meet the needs of a constantly evolving environment. The research data presents numerous points of improvement that serve as a benchmark for further research. The research highlights the question of how can the user interface of MELBA be improved in a fashion that allows it to cope with the requirements of society today?

Keywords

MELBA-training, transfer of training, assessment of work ability, the development in the field of rehabilitation.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työhyvinvointi ja työkyvyn arviointi nykypäivän työympäristöissä	3
3	Melba työkyvyn arvioinnissa	6
3.1	Melba- työn vaativuuden ja työntekijän taitojen yhteensovittaminen	8
3.2	Melban käyttökoulutus	10
3.3	Koulutuksen tuotaman osaamisen siirtyminen työhön	12
3.4	Kuntoutusalan koulutuksen kehittäminen	15
4	Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö	16
5	Tavoite, tarkoitus, täsmennetyt kehittämistehtävät	17
6	Tutkimuksellinen kehittäminen	17
6.1	Toimintatutkimus lähestymistapana	17
6.2	Tiedontuottajien valinta	19
6.3	Aineiston kerääminen	20
6.4	Aineiston analysointi	24
7	Tulokset	26
7.1	Melba-menetelmän käyttö omassa työssä	26
7.2	Melba koulutuksen myönteiset ja kielteiset asiat	28
7.3	Kuvaus Melba-koulutuksen kehittämiskohteista	31
8	Melba koulutuksen kehittämis ehdotus	33
9	Pohdinta	35
9.1	Tulosten tarkastelua	35
9.2	Jatkokehittelyn tarpeet	39
9.3	Menetelmällisten ratkaisujen tarkastelu	40
	LÄHTEET	44

LIITTEET

Liite 1. Kysely Melba-koulutuksen käyneille

Liite 2. Kysely Melballa arvioituille asiakkaille

Liite 3. Tutkimushenkilötiedote

Liite 4. Tutkimushenkilötiedote

Liite 5. Tutkimushenkilötiedote asiakkaalle

Liite 6. Suostumus tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumisesta

1 Johdanto

Mahdollisimman pitkät työurat ovat yhteiskunnan tavoite. Työurien kannalta merkittävää on kiinnittää huomiota työtä tarjoavien yritysten tilanteeseen sekä yksilön mahdollisuuksiin tehdä niissä töitä. Mahdollisimman pitkään työkykyisenä pysyvä henkilöstö tukee yritysten taloudellisia ja toiminnallisia tavoitteita. Työnteon mahdollistaminen mahdollisimman monelle työikäiselle on tärkeä keino kehittää toimintaa monimuotoisessa yhteiskunnassa. Yksilölle työstä saatu palkka takaa paremman toimeentulon ja tätä kautta oman elämän hallinnantunne kasvaa. Suomen lainsäädäntö painottaa tasa-arvoa ja kieltää kaikenlaisen syrjinnän. Yksilön lakisääteisiin oikeuksiin kuuluu muun muassa työpäikan sopeuttavat toimenpiteet, jotta työnteko ja palkan saaminen on mahdollista. (sosiaali- ja terveysministeriö 2008: 13.)

Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisessa kehittämisohjelmassa (Kaste) tavoitteena on parantaa erityisryhmien työllisyyttä sekä ehkäistä syrjäytymistä. Huomiota kiinnitetään erityisesti riskiryhmiin, kuten pitkäaikaistyöttömät. Heidän tilannetta tulee kehittää parantamalla osallistumisen mahdollisuuksia työhön ja toimeentuloon. Pitkäaikaistyöttömien ja vaikeasti työllistyvien työelämäosallisuutta tullaan edistämään ja heidän sosiaalista työllistämistä ja kuntouttavaa työtoimintaa tehostetaan. Erityistä huomiota KASTE-ohjelmassa on kiinnitetty vammaisten henkilöiden, etnisten ja kielellisten vähemmistöjen, maahanmuuttajien sekä mielenterveys- ja päihdekuntoutujien koulutusmahdollisuuksiin sekä heidän työllistymiseen. (Kaste 2012 – 2015.)

Suomessa on arvioilta noin 250 000 vammaista henkilöä, joista kolmasosa haluaisi olla töissä. (sosiaali – ja terveysministeriö 2008:16.) Vammaisten työllisyysaste Suomessa on alhainen ja heidän on vaikeaa löytää työtä sekä työllistyä uudelleen (Nevala – Kalliomäki-Levanto - Jääskeläinen – Hirvonen – Pekkarinen – Elo 2011: 2). Suurten ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle, tarvitaan yhteiskunnan hyvinvoinnin turvaamiseksi kaikki työkykyiset henkilöt töihin. Vammaisten henkilöiden saaminen työmarkkinoille vaatii tehokkaita työkyvyn arvioinnin välineitä. Oleellista on myös kehittää henkisten sekä fyysisten työolosuhteiden ja työnteon muotoja vastaamaan heterogeenisen työvoiman tarpeeseen. (Sosiaali - ja terveysministeriö 2008: 16.)

Psykososiaaliset työolot ovat iso osa työhyvinvointia ja ne vaikuttavat vahvasti ihmisen työssä jaksamiseen. Työsuojelussa ja työterveydessä keskitytään työn psykososiaalisten riskien hallintaan erilaisilla arvioinneilla ja seurannalla. Psykososiaalisia kuormitus- ja riskitekijöitä ovat seikat, jotka voivat uhata henkilön psyykkistä työhyvinvointia ja vaikuttavat heikentävästi työn sisältöön ja työkontekstiin. Nämä riskitekijät voivat ilmetä henkilön toiminnassa suorasti tai epäsuorasti, esimerkiksi uupumuksena, terveysongelmina, työstressinä, tyytymättömyytenä tai sairaslomina. Erityinen riski työhyvinvoinnille on tilanne, jossa työn vaatimukset ovat korkeat ja henkilön käytettävissä olevat voimavarat vähäiset. (Vartia-Kandolin-Toivanen-Bergbom-Väänänen-Pahkin-Vesala-Haapanen-Viluksela 2012: 9-11.)

Yhtenä psykososiaalisena kuormitustekijänä nähdään työpaikan negatiivinen asenneilmapiiri, johon vaikuttaa muun muassa syrjintä, ennakkoluulot sekä pelot. Työntekijöiden erilaisuus tai vammaisuus saattaa luoda pelkoja sekä ennakkoluuloja työyhteisöissä ja näin vaikuttaa negatiivisesti asenneilmapiiriin. Vammaisuuden vuoksi syrjään joutuminen työtiimistä heikentää yhteistyötä ja monimuotoisuutta työpaikoilla. Suurimmat ongelmat vammautuneen henkilön työnteon suhteen syntyy siitä, että henkilöstöllä on virheellisiä käsityksiä vammaisen henkilön ominaisuuksista sekä hänen työkyvystä. (sosiaali – ja terveysministeriö 2008: 17.) Työolosuhteita mukauttamalla vammaisen henkilön toimintakyvyn mukaisesti, helpotetaan hänen työssään suoriutumista sekä työntekijöiden välistä tasa-arvoa. (Nevala-Kalliomäki-Levanto- Jääskeläinen-Hirvonen-Pekkarinen- Elo 2011: 10, 38-40.)

Melba (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) arviointiväline pyrkii yhdistämään henkilön psykososiaalisen toimintakyvyn ja työn vaativuuden. Melba - arvioinnin avulla henkilölle pyritään löytämään mahdollisimman hyvin hänen psykososiaalisia taitojaan vastaava työ. (Nevalainen – Hartikainen – Syrjänen n.d: 10.) Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö (VAMLAS) kouluttaa Melba - arviointivälineen käyttäjiä. Tämä tutkimuksellinen kehittämistyö tuottaa ehdotuksen Melba - koulutuksen kehittämiseksi. Koulutuksen jatkuva tarkkailu ja sen kehittäminen ovat tärkeitä asioita, jotta Melbaa voidaan hyödyntää paremmin käytännössä (Nevalainen-Hartikainen-Syrjänen: 5). Melbaa käyttävien henkilöiden koulutustarpeiden parempi huomiointi, tulee oletettavasti lisäämään Melban käyttöä arjessa (Laurinkari – Poutanen - Nevalainen 2010: 10).

2 Työhyvinvointi ja työkyvyn arviointi nykypäivän työympäristöissä

Työterveyslaitoksen teettämästä tutkimuksesta kävi ilmi, kuinka vammautuneet henkilöt kokivat työtovereilta saadun tuen ja avun määrän keskimäärin heikommaksi kuin muut palkansaajat, lisäksi työn aiheuttama stressi ja henkinen kuormitus koettiin suuremmaksi. Lisäksi vain puolet tutkimukseen osallistuneista vammautuneista työntekijöistä arvioi työtovereiden kohtelevan toisiaan tasa-arvoisesti ja oikeudenmukaisesti. (Nevala-Kalliomäki- Levanto - Jääskeläinen-Hirvonen-Pekkarinen- Elo 2011: 10, 38-40.) Nykypäivän työelämän haasteena on, kuinka osa-työkykyisen henkilön työmarkkinapotentiaali saadaan kohtaamaan työnantajan sekä työtiimin tarpeet. Tähän ongelmaan tulisi löytää välineitä, jotta osa-työkykyisen henkilön työkykyä ja työssä jaksamista voitaisiin parhaalla mahdollisella tavalla tukea, kohdentaa ja suhteuttaa työn vaativuuteen (Laurinkari – Nevalainen - Poutanen 2010: 6).

Työelämä ja työympäristöt muuttuvat nykypäivänä nopeasti ja tämä vaikuttaa suoraan työntekijöihin. Työelämässä vaikuttaa yhä kauemmin myös osa-työkykyiset sekä eri kulttuureista tulevat työntekijät. Perinteiset organisaatorakenteet ovat jatkuvassa muutoksessa, jonka vuoksi henkilöstö tarvitsee tukea ja välineitä, jotta se pystyy mukaantumaan uusiin työtehtäviin ja työympäristöihin. (sosiaali – ja terveysministeriö 2011: 5-6.) Työn mielekkyys sekä sen sujuminen turvallisessa ja terveyttä edistävässä työympäristössä auttaa pitämään yllä henkilöstön työhyvinvointia sekä tukee työurien jatkumista. Työhön liittyvät tekijät vaikuttavat vahvasti työntekijöiden työhyvinvointiin- ja henkilöstön työterveyteen. Tärkeää on löytää välineitä, joiden avulla voidaan parhaiten ymmärtää ja toteuttaa työntekijöiden elämäntilanteen ja työn osa-alueiden onnistunut yhteensovittaminen. Työhyvinvointi ei ole pysyvä tila, vaan se muuttuu henkilön ikääntyessä, sekä työhön ja työtehtävien sisältöihin liittyvien kuormitus ja voimavaratekijöiden muutoksissa. Työn kuormitustekijöihin ja työhyvinvoinnin esteiden hallintaan tulee kiinnittää yhä enemmän huomiota ja löytää välineitä. Lisäksi on tärkeää pystyä edistämään työntekoon liittyviä mahdollisuuksia, kuten työssä innostumista sekä työntekijän motivaatiota. Vuonna 2012 tehty MEADOW (Measuring the Dynamics of Organisation and Work) tutkimuksesta selviää, kuinka monilla suomalaisilla työpaikoilla tulee parantaa työhyvinvoinnin perustasoa, jotta yhä moninaisemman henkilöstön työhyvinvointi pysyy yllä. (Puttonen - Hasu - Pahkin 2016: 5-10.)

Yhteiskunnallinen kehitys on tuonut uusia näkökulmia työkyvyn käsitteeseen ja sitä tarkastellaan nykyään työn vaatimuksien ja yksilön voimavarojen suhteena. Työkyvyn kuvaamisesta on tullut yhteiskunnallisen kehityksen vuoksi yhä moniulotteisempaa. Työkyky ole enää vain yksilön ominaisuus, vaan se käsitetään yksilön, hänen työnsä sekä ympäristön yhteisenä ominaisuutena. (Gould- Ilmarinen – Järvisalo - Koskinen 2006: 17-19.)

Mahdollisimman pitkään säilyvä työkyky edellyttää tasapainon löytymistä työn ja työntekijän voimavarojen suhteen. Sen arvioinnissa on tärkeää painottaa työikäisten henkilöiden jäljellä olevaa työkykyä. Työkyvyn edistämistoiminnassa pyritään painottamaan toimintalinjoja, jotka kohdistuvat työelämään, työn tekemiseen sekä yksilöön. (Gould ym. 2006: 17-19.) Työterveyshuoltolaki velvoittaa työnantajan järjestämään työntekijöiden työkyvyn tukemiseksi erinäisiä tukitoimia ja työkyvyn arviointia yhteistyössä työterveyshuollon- sekä sen katsomien asiantuntijoiden kanssa. Vajaakuntoisen työntekijän suhteen laki määrittää toimimaan niin, että hänen työssä selviytymistä seurataan ja edistetään terveydelliset edellytykset huomioiden. Työnantajan velvollisuutena on osata ohjata työntekijää kuntoutusta koskevaan neuvontaan, hoitoon sekä lääkinnälliseen- tai ammatilliseen kuntoutukseen. (Finlex 2012.)

Kuntoutuksen asiantuntijat arvioivat työkykyä usein omien ammatillisten näkökulmien pohjalta. Nykypäivänä arvioinnin tekee haasteelliseksi työkyvyn monimuotoisuus, sillä arvioinnin kohde on laajentunut yksilöstä toimintaan. Työkyvyn arvioinnissa tulisi kiinnittää yhä enemmän huomiota työtoiminnon ominaispiirteiden erottamiseen ja muutoksen tarpeen tunnistamiseen. Tämän hetkiset arviointiin käytettävät menetelmät ovat useasti liiankin riippuvaisia käyttäjän koulutuksesta, ammatista ja siitä mihin tarpeeseen arviointia tehdään. Menetelmät eivät tällöin aina vastaa työn monimuotoisuuden haasteeseen. (Gould yms. 2006: 31-33.) Tietyille ammattikunnalle suunnatut, tiettyä toimintarajoitetta arvoivat spesifit mittarit ja välineet, eivät välttämättä anna todellista tietoa siitä, miten kuntoutuja suoriutuu toimintakykynsä nähden todellisessa arjen työpaikassa (Hurri-Saltychev 2015: 505).

Erityisesti henkilön työttömyyden alkaessa työ- ja toimintakyvyn arviointi on tärkeää. Työkyvyn arvioinnin tavoitteena on työttömäksi jääneiden henkilöiden mahdollisimman nopea työelämään uudelleen sijoittuminen ja tätä kautta pitkäaikaistyöttömyyden estäminen. Työkyvyn arviointia tulee tehdä jatkuvasti kaikissa työttömyyden vaiheissa sekä

niiden henkilöiden kohdalla, jotka ovat syrjäytymisriskissä. Henkilön ollessa pitkään työttömänä vaikuttaa se moniin terveyttä heikentäviin tekijöihin. Tehokas ja oikea-aikainen työkyvyn arviointi ehkäisee tällöin kuntoutuksen piiristä tippumista sekä muun hoidon piiriin joutumista. (Vuokko - Juvonen-Posti - Kaukiainen 2012: 1.)

Työ- ja toimintakyvyn mittaamisen ja arvioinnin tueksi on laadittu menettelytapasuositus työttömän toiminta- ja työkyvyn arviointiin (TOIMIA). Tämän suosituksen tavoitteena on parantaa toimintakyvyn arvioinnin yhdenmukaisuutta sekä sen laatua. Sen tarkoituksena on myös yhdenmukaistaa työkyvyn arvioinnissa käytettävän termistön kuvaamista. TOIMIA tietokannassa on julkaistu vuodesta 2007 lähtien eri asiantuntijaryhmien laatimia arvioita välineiden ja mittareiden soveltuvuudesta sekä niiden käyttösuosituksista. Menettelytapasuositus työttömän toiminta- ja työkyvyn arvioinnista on suunnattu erityisesti työkyvyn arviointia tekevien terveydenhuollon ammattilaisten avuksi. TOIMIA-tietokanta esittelee suuren määrän arviointimenetelmiä terveydenhuollon sekä kuntoutuksen ammattilaisille. Seuraava taulukko esittelee karkeasti ottaen Suomessa käytössä olevia arviointimenetelmiä ja työkykyyn vaikuttavia esteitä, joita kartoitetaan.

Työttömän työkyvyn arvioinnin osa-alueet							
Mielen-terveys-ongelmien arviointi ja seuranta (esim. BDI-21)	Päihde-ongelman arviointi (AUDIT-kysely)	Hengitys ja verenkiertoelinten toimintakyvyn arviointi (esim. PEF-mittaus)	Kognitiivisen toimintakyvyn arviointi (haastattelu ja arviointi)	Tuki- ja liikuntaelinten toimivuuden arviointi ja seuranta (esim. kehon painoindeksi)	Motorisen toimintakyvyn arviointi (Liikkumisen testit)	Työkyvyn varhaisen tunnistamisen arviointi (esim. Työkykyindeksi TKI)	Psykososiaalinen työkyvyn arviointi (MELBA)

Kuva 1: Työttömän työkyvyn arvioinnissa käytössä olevia arviointialueita-ja välineitä. (Vuokko - Juvonen-Posti - Kaukiainen 2012)

Työelämässä on mukana myös paljon osatyökykyisiä henkilöitä. Osatyökykyisellä henkilöllä on käytössään osa työkyvystään ja myös halu tämän kyvyn käyttämiseen. Osatyökyisten työkykyä sekä työssä pysymistä pyritään tukemaan laajan, eri ammattilaisista rakentuvan verkoston avulla. Työpaikat, työterveyshuolto sekä eri kuntoutustoimijat ovat osatyökykyisen henkilön työkyvyn tukemisessa hyvin tärkeässä roolissa. Kaikilla näillä toimijoilla on käytössään erinäisiä keinoja, mittareita ja välineitä, joiden avuin voidaan edistää ja tukea osatyökykyisen henkilön työkykyä. (Vuorento-Terävä 2014: 7.)

Yhdenvertaisuuslaki kieltää työnantajaa syrjimästä muun muassa työn tarjoamisessa ja työsuhteen jatkamisessa sellaisia henkilöitä, joilla on sairaus tai vamma. (Finlex 2015.) Ratkaisuja osatyökykyisen henkilön työllistymisen tilanteeseen ja sen edistämiseen mietitään ja kehitetään viranomaispalveluissa sekä julkisten terveystalveluiden ja työvälytyspalveluiden sisällä. Erityisesti työtehtävät, jotka ovat räätälöityjä, monipuolisia sekä sellaisia jotka tarjoavat tukea työstä suoriutumiseen, ovat parhaita tuen muotoja. (Vuorento- Terävä 2014: 34-40.)

WHO (World health organization) on laatinut määritelmän terveelliselle työympäristölle. Sen mukaan terve työympäristö tarkoittaa paikkaa, jossa työntekijät ja työn johto toimivat yhteistyössä keskenään. Tämä toimintamalli tukee ja parantaa työolosuhteita sekä edistää jokaisen työntekijän terveyttä, turvallisuutta ja hyvinvointia. Yhteistyössä toimiminen auttaa myös huomioimaan ja tukemaan työympäristön kestävyyttä tunnistettujen tarpeiden mukaisesti. Terve työympäristö rakentuu työntekijän psykososiaalisista - sekä terveistä ja turvallisista työhyvinvointia tukevista tekijöistä, työntekijän osallistamisesta työyhteisöön tukemalla hänen kokonaisvaltaista hyvinvointia sekä huomioimalla työympäristön terveet ja turvalliset tekijät. Lisäksi työntekijän terveydellisten lähtökohtien huomiointi tukee terveen työympäristön rakentumista. (World Health Organization 2010: 6.)

3 Melba työkyvyn arvioinnissa

Vammaisten lasten-ja nuorten tukisäätiö (VAMLAS) toteutti Melba- arviointivälineen siirtämisen Saksasta Suomeen vuosina 2004-2005. Pilottivaiheen kokeiluun kuului myös ensimmäiset käyttökoulutukset, jotka toteutettiin saksalaisen koulutusmallin mukaan. Alusta asti käyttökoulutuksien kehittäminen suomalaisen ammattikentän tarpeisiin, on

ollut tarpeellista, sillä työllistymisen tukemisessa sekä sen haasteissa on nähty kulttuurisia eroja Saksan ja Suomen ammatillisen kentän välillä. VAMLAS on edelleen ainoa taho Suomessa, joka järjestää kahden päivän mittaisia käyttäjäkoulutuksia. Melba on moniammatillinen väline, eikä sen käyttöön ole muita pohjakoulutusvaatimuksia. (Neväläinen yms. n.d: 12-16.)

Melbasta tehdyt tutkimustulokset perustelevat sen tarvetta työelämässä. Sen koetaan antavan luotettavaa ja konkreettista tietoa käyttäjän todellisesta toimintakyvystä sekä työtehtävien vaativuudesta. Koska menetelmä pyrkii yhdistämään henkilön toimintakyvyn ja työn vaativuuden, voidaan sen avulla löytää työpaikka, jossa vammautunut henkilö kykenee työskentelemään työkykynsä puitteissa. Monet työvalmentajat ovat ilmaisseet tämänkaltaisten menetelmien puutteen työkyvyn arvioinnissa. (Laurinkari yms. 2010: 12-14.)

Melba on Saksassa kehitetty väline, ja on siellä käyttöön vakiintunut väline. Melban toimivuudesta löytyy kuitenkin niukasti saksalaisia tutkimuksia (Laurinkari yms. 2010: 6.) Muutamat saksalaiset vuonna 1997 tehdyt tutkimukset Melbasta perustelevat sen olevan tieteellisesti riittävän luotettava, mutta Melban luotettava käyttö vaatii lisää empiiristä tutkimusta. (Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö n.d: Krappen & Sturtz 1997: Kleffmann 1997.) Kansainvälistä tutkimuksellista tietoa Melban käytöstä ei myöskään löydy paljoa. Muutamit tutkimukset osoittavat, että Melbaa käytetään pääosin kuntoutuskeskuksissa sekä tuetuilla työpaikoilla ja sen tukena käytetään muita menetelmiä täydentämään arvioinnista saatua tietoa. Yksi Melban kanssa toimiva menetelmä on IDA (Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten). Tämä menetelmä on kehitetty erityisesti käytettäväksi Melban kanssa. (Zoer- de Graaf- Kuijer- Fring-Dresen 2012: 208: Achterberg – Wind – Prinzie – Fring-Dresen 2011:491-492.) Suomalaisia tutkimuksia IDA-arvioinnin käytöstä Melba-arvioinnin tukena ei löydy. Melban tukena voidaan kuitenkin käyttää muita täydentäviä menetelmiä ja arvioinnin välineitä. (Föhres – Kleffman – Sturz -Weinmann ym. 2007:10-11.)

Suomalaisia opinnäytetöitä sekä graduja on tehty Melbasta useita. Suvanto (2008) on gradussaan tutkinut Melba- arviointi ja dokumentoitimenetelmän käyttäjien välistä yksimielisyyttä. Tutkimustulosten pohjalta Melbaa voidaan hyvin hyödyntää vajaakuntoisten työllistämisen tukena. Suositeltavaa on kuitenkin tutkia lisää psykososiaalisten määritteiden validiteettia. Suvannon tutkimus osoittaa, että koulutuksen käyneillä arvioijilla oli eroja heidän tekemissään ankaruustasoissa. (Suvanto 2008: 21-25.) Juntusen (2006)

tekemässä pro gradu - tutkimuksessa todetaan, että Melban välineistön avulla voidaan hyvin erotella eritasoiset taidot toisistaan (Juntunen 2006: 27). Nevalainen (2007) toteutti pro gradu - työnään Imba/Melba-välineen käyttöönottoprosessin suomalaisessa ammatikentässä. Tutkimuksesta selviää, kuinka koulutuksen jälkeen Melban käyttöönottoa työssä edistivät muun muassa käytännönläheinen ja selkeä koulutus sekä monipuoliset harjoitukset. Estävinä tekijöinä Melban käyttöönottoon todettiin, vielä kehitysvaiheessa olleen koulutuksen keskeneräisyys, etätyöskentelyn puute sekä saksasta suomeen käännetty oheismateriaali. (Nevalainen 2007: 29-41.) Melba tarjoaa standardoitua ja kuvailevaa tietoa asiakkaan työkyvystä ja sitä voidaan käyttää virallisissa lausunnoissa. Melbaa voidaan myös hyödyntää laaja-alaisemminkin muun muassa henkilöstöjohtamisessa, sillä sen avulla voidaan tarkastella työntekijän ja työtehtävän kohtaamista. (Laurinkari ym. 2009: 6-9.)

3.1 Melba- työn vaativuuden ja työntekijän taitojen yhteensovittaminen

Melba soveltuu työkyvyn tapauskohtaiseen arviointiin ja sitä voidaan käyttää monissa erilaisissa asiakastapauksissa. Melban käyttöön ei ole tiettyjä koulutusvaatimuksia, mutta sitä voi käyttää ainoastaan käyttökoulutuksen käynyt henkilö. Melbassa työhön vaadittavia psykososiaalisia vaativuustekijöitä ja työn edellyttämiä taitoja arvioidaan toiminnan tasolla ja se on tarkoitettu moniammatilliseen käyttöön. Melba-arviointiin voidaan yhdistää myös muilla arviointimenetelmillä tuotettua tietoa. Asiakastyössä Melba soveltuu hyvin haastattelun, havainnoinnin sekä arviotavan henkilön itsearviointin apuvälineeksi. (Nevalainen ym. n.d: 1-16.) Sen avulla saadaan tuotettua kriittinen arvio ja konkretisointi siitä, millainen on vamman tai sairauden aiheuttama rajoite ja merkitys tietyssä työssä. Melbassa käytetään 29 määritettä työtehtävän ja työn edellyttämien taitojen kuvaukseen. Nämä 29 määritettä sijoittuvat viiden päämääriteryhmän alle: 1) kognitiiviset määreet, 2) sosiaalisuus, 3) työskentelytapa, 4) psykomotoriikka ja 5) akateemiset taidot/kommunikaatio.

Kognitiiviset määritteet	Sosiaaliset määritteet	Työskentelytapaan liittyvät määritteet	Psykomotoriset määritteet	Akateemiset taidot/kommunikaati
<ul style="list-style-type: none"> • Suunnitelmallisuus • Oivaltaminen • Tarkkaavaisuus • Keskiytyminen • Oppiminen/Muistaminen • Ongelmanratkaisu • Sopeutuminen • Käsitteellinen ajattelu 	<ul style="list-style-type: none"> • Päämäärätietoisuus • Johtaminen • Vuorovaikutustaidot • Taito arvioida muita • Arvioinnin vastaanottaminen • Ryhmätyöskentely 	<ul style="list-style-type: none"> • Pitkäjänteisyys • Epäonnistumisen sieto • Taito arvioida itseä • Järjestelmällisyys • Täsmällisyys • Omatoimisuus • Huolellisuus • Vastuullisuus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tarmokkuus • Hienomotoriikka • Reaktioopeus 	<ul style="list-style-type: none"> • Tekstin ymmärtäminen • Laskeminen • Tekstin tuottaminen • Puhuminen

Kuva 2: Melba menetelmän määritteet (Föhres ym. 2007)

Henkilön taitoja sekä työn vaatimuksia kuvataan näillä määritelmillä, ne nivoutuvat toisiinsa ja niiden arviointiasteikot ovat samanlaiset. Koska taitoja ja vaatimuksia kuvataan yhdenmukaisesti, voidaan niitä sujuvasti verrata suoraan toisiinsa. Melban lähtökohtana on olla taitohakuinen menetelmä, joka ei tuo esille vain kielteistä kuvaa arvioitavan henkilön taidoista, Melban asteikko mahdollistaa sekä heikkojen että keskitasoa vahvempien taitojen kuvaamisen. Tärkeää on, että Melban käyttökoulutuksen käyneet välineen käyttäjät ymmärtävät, tulkitsevat ja soveltavat näitä käsitteitä ja määritteitä samalla tavalla. (Föhres ym. 2007: 6-10.) Kuvaukset profiiliasteikosta saattavat osoittautua eri käyttäjille vaikeaselkoisiksi. Tämä vaikuttaa osaltaan siihen, että tulosten tulkintoihin tulee eriäviä näkemyksiä arvioitsijoiden kesken, joka voi vaikuttaa merkittävästi tulosten luotettavuuteen ja yhteneväisyyteen. (Achterberg ym. 2011: 495.)

Melban on todettu korreloivan yleisesti hyvin määreiden ja todellisten työtehtävien suhteen, silloin kun arvioidaan henkilön psykososiaalista kapasiteettiä suhteessa työn vaatimuksiin. Melban määreet ovat hyvin verrannollisia todelliseen työelämään ja sen tuottamat tulokset antavat hyvät perusteet henkilön työhön ohjaukseen, erityisesti heille, joilla ei ole aiempaa työkokemusta. (Achterberg ym. 2011: 495.) Arvioitavien henkilöiden oman näkemyksen kuuleminen työpaikkansa työmäärästä, siihen liittyvistä tekijöistä sekä työn kuormittavuudesta lisää arvioinnin ja tulosten luotettavuutta (Zoer- de Graaf – Kuijer – Frings-Dresen - Prinzie 2012: 211.)

Moniammatillisuus on perusedellytys lähes kaikessa kuntoutuksessa ja toimivaan yhteistyöhön tarvitaan välineitä (Salminen-Rintanen 2014: 11). Melbaa voidaan käyttää monialaisen ryhmätyöskentelyn sekä verkostoitumisen tukena eri organisaatioiden välillä. Melban avulla voidaan myös koota yhteen eri ammattiryhmien tieto, jota voidaan käsitellä moniammatillisesti, selkeästi sekä järjestelmällisesti. (Föhres ym.2007:10-11.)

Kuntoutuksen sujuva ja yksilöllinen kuntoutusprosessi vaatii yhä enemmän organisaatioiden sujuvaa ja moniammatillista vuorovaikutusta sekä yhteistyötä. Osaamisen jakaminen sekä kuntoutuksen omien näkemysten ja hänen elämäntilanteen ymmärtäminen vaatii joustavaa yhteistyötä ja tiedonsiirtoa. (Salminen-Rintanen 2014:11.) Erityisesti työterveyshuollon piirissä sujuva moniammatillinen yhteistyö eri toimijoiden kesken mahdollistaa osa-työkykyisten paremman työkyvyn säilymisen vaativassa työelämässä. (Salminen-Rintanen 2014: 11-12.)

3.2 Melban käyttökoulutus

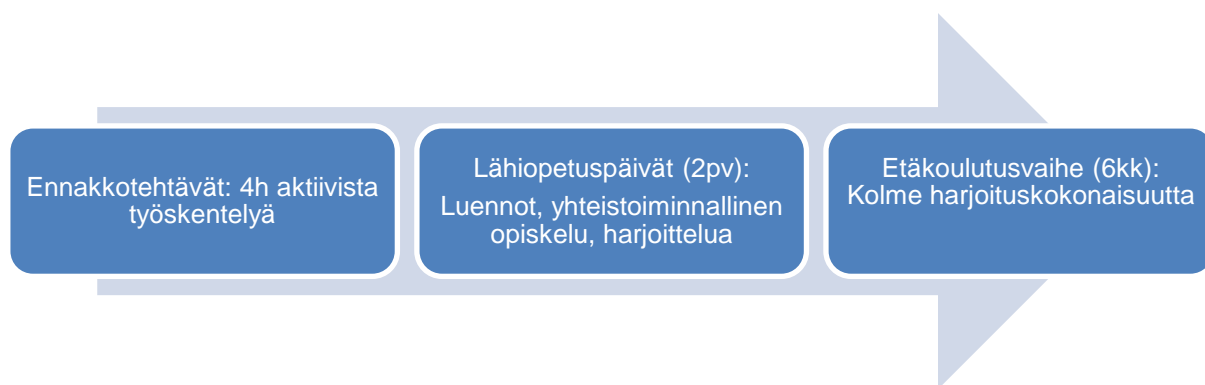
Melba koulutuksen kohderyhmiä ovat työllistymis- ja koulutuspalveluiden ammattilaiset, valmentava – ja ammatillinen kuntoutus, kuntouttava työtoiminta, työvoimahallinto, koulutustoimi, työterveyshuolto, työsuojelu ja työturvallisuus sekä henkilöstöhallinto (Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö 2015.) Melban käyttökoulutus on prosessinomainen, kolmesta vaiheesta koostuva kokonaisuus. Ensimmäinen vaihe koostuu ennakkotehtävästä, jonka jälkeen on kaksipäiväinen lähiopetusjakso, kolmas vaihe käsittää etäkoulutusvaiheen. Ennakkoharjoitus sisältää noin neljä tuntia etätyöskentelyä. Lähikoulutuspäivät rakentuvat yhteistoiminnallisesta opiskelusta, luennoista ja harjoituksista. (Nevalainen ym. n.d:17.) Koulutuksen tavoitteena on antaa koulutetuille pätevyys Melban käyttöön, joka käsittää arviointi- sekä dokumentointivälineet. Koulutuksen käytyään koulutettu saa henkilökohtaisen lisenssiin Melban käyttöön sekä oikeuden tilata siihen liittyvää materiaalia. Koulutetuilla on myös mahdollisuus osallistua tuleviin jatkokoulutuspäiviin. (Vammaistecn lasten- ja nuorten tukisäätiö n.d. 3-4.)

Koulutus antaa valmiudet tehdä luotettavia Melba arviointeja sekä dokumentoida systemaattisesti. Sen tavoitteena on myös innostaa ja motivoida Melban käyttäjäksi. Koulutuksen tavoitteena on myös lisätä Melba arviointien yksimielisyyttä sekä antaa yhteiset käsitteet sekä säännöt joilla arviointeja tehdään sekä toteutetaan. (Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö n.d. 6.) Koulutus toteutuu monimuoto-opetuksena ja sisältää teoriaopetusta sekä kymmenen käytännönharjoituksia, joista kaksi toteutetaan ennakkotehtävänä, kaksi lähiopetuksessa ja kuusi etäharjoituksena lähiopetuspäivien jälkeen. Koulutuksessa tukena on verkkoympäristö, jossa saa yhteyden kouluttajiin (Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö n.d: 6-8.)

Pätevöityminen Melban käyttäjäksi vie keskimäärin neljästä-viiteen kuukautta ja koulutusohjelma vastaa viiden opintopisteen kokonaisuutta (5op.). (Vammaisten lasten- ja

nuorten tukisäätiö n.d: 6). Lähiopetuspäivät kestävät yhteensä noin 14 tuntia, yksi lähiopetuspäivä on pituudeltaan noin seitsemän tuntia. Ensimmäisen lähikoulutuspäivän aikana perehdytään Melba - arviointivälineeseen työn edellyttämien taitojen arvioimisessa sekä tehdään arviointivälineen harjoittelua. Ensimmäisen päivän aikana perehdytään siihen, millaisia psykososiaalisia vaativuustekijöitä työtehtävä, työympäristö ja työyhteisö asettavat sekä siihen, miten tapauskohtaiset vaativuustekijät tunnistetaan ja arvioidaan. Ensimmäisen päivän aikana puretaan myös ennakotehtävät ja sovitaan etätehtävistä. Toisen lähiopetuspäivän aikana harjoitellaan Melba arviointivälineen käyttöä ihmisen osaamisen, taitojen sekä toimintavalmiuksien tunnistamiseksi. Tällöin perehdytään myös siihen, miten yksilön taitoja ja toimintavalmiuksia tarkastellaan työn psykososiaalisten vaativuustekijöiden suhteen sekä käydään läpi, miten arvioidaan yksilölliset vahvuudet ja haasteet. Toisena lähiopetuspäivänä koulutuksessa hyödynnetään harjoitusvideoita pienryhmätyöskentelyn ohessa. (vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö a. 2016.)

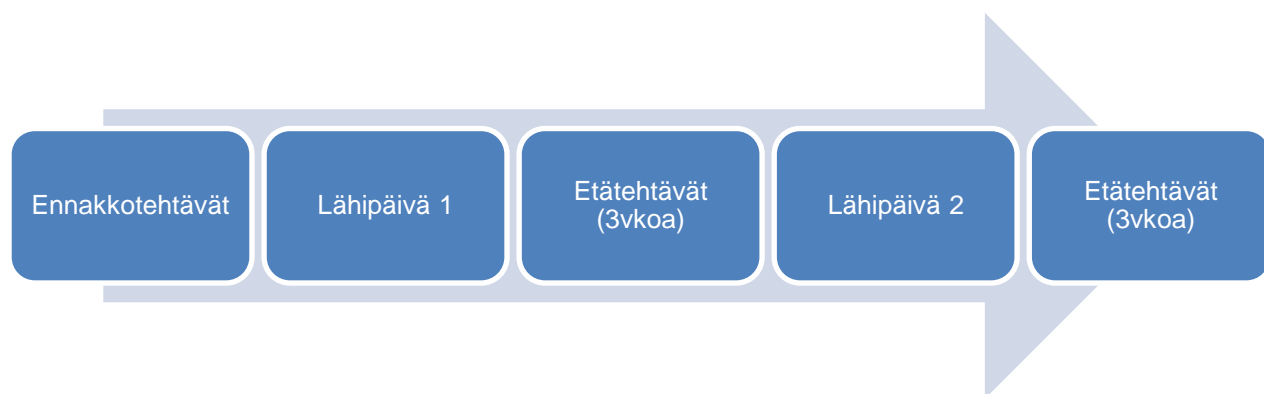
Melba-arviointivälineen kaikki viisi osa-aluetta sekä sen 29 määrettä käydään lähipäivien aikana tarkasti läpi. Lähikoulutuspäivien jälkeen koulutetut toteuttavat etäkoulutusvaiheen, jonka aikana harjoitellaan arviointivälineen käyttöä. Etäkoulutusvaihe kestää kokonaisuudessaan noin kuusi kuukautta ja sen suoritettua myönnetään lisenssi, joka antaa pätevyyden käyttää Melba-arviointia. (Nevalainen ym. n.d: 17-20.)



Kuva 3: Melba koulutuksen prosessimalli (Nevalainen ym. n.d)

Koulutuspalautteiden mukaan lähipäivät koetaan raskaina ja liian pitkinä. Palautteisiin halutaan vastata ja niistä saatuihin epäkohtiin halutaan ratkaisuja. Tähän tarpeeseen ollaan parhaillaan vaikuttamassa. Lähikoulutuspäivien antia on haluttu keventää ja opettavaa tietoa jäsentää. Tammikuussa 2016 aloitti ensimmäinen koulutusryhmä, jossa

uusia opetustapoja kokeiltiin. Uudistetussa koulutusrakenteessa muutosta on tullut lähipäiviin, joiden välillä pidetään kolmen viikon tauko, jona aikana tehdään etätehtävät liittyen lähiopetuspäivänä opitun perusteella. Tällä muutoksella toivotaan, että opittu tieto saadaan heti käyttöön opetuspäivän jälkeen. Lisäksi muutoksella pyritään vähentämään lähipäivien kuormittavuutta, kun kaikki tieto ei tule kerralla kahden päivän aikana. Muutoksella toivotaan olevan opetuksen sisältöä keventäviä vaikutuksia. Tämän kehittämistyön aineistosta saatu tieto tulee hyödyntämään kehitteillä olevaa uutta koulutusrakennetta sekä mahdollisesti opetuksen rakennetta. (Nevalainen: 2016.)



Kuva 4: Melba käyttökoulutuksen uusittu prosessikuvaus (Nevalainen 2016.)

3.3 Koulutuksen tuotaman osaamisen siirtyminen työhön

Tehokas työntekijöiden koulutus tuottaa työpaikoilla yhä parempaa osaamista sekä parantaa tuottavuutta. Hyvän koulutuksen tuoman uuden tiedon on todettu myös vahvistavan tiimityötaitoja sekä työntekijän motivaatiota ja sitoutumista työhön. Toisaalta heikosti tai väärällä tavoin ymmärretty koulutus ja sen tuoma tieto voi aiheuttaa virheitä sekä ongelmia työpaikalla. Onnistunut koulutuksesta saadun tiedon siirtyminen työelämään johtaa oleellisiin ja toivottuihin muutoksiin arjen työssä, sen avulla myös koulutetun tiedot ja taidot kehittyvät ja niitä pystytään ylläpitämään. (Grossman- Salas 2011: 104.) Koulutuksen siirtovaikutuksen teoreettisen mallin avulla voidaan tarkastella, kuinka Melba koulutuksessa opittu tieto siirtyy käytännön työhön.

Koulutukseen osallistuneen henkilön *minäpystyvyys* (self-efficacy) vaikuttaa vahvasti siinä, kuinka onnistuneesti koulutuksen anti siirtyy käytännön työhön. Bandura on määritellyt minäpystyvyyden kykynä, jonka avulla henkilö määrittää pätevyytensä opitusta asiasta. Tutkimukset osoittavat, kuinka minäpystyvyyden tunteeseen positiivisesti vai-

kuttamalla voidaan parantaa suorituskkyä koulutuksessa. Tukimuotoja, jotka vaikuttavat minäpystyvyyden kautta koulutuksen siirtovaikutuksessa on löydetty, niitä ovat onnistumisen tunne sekä koulutukseen osallistuvalla annettu kannustava tuki. Koulutuksen tavoitteiden asettelu sekä erilaisten itsensä johtamisen strategioiden käyttö tukee henkilön pystyvyyden tunnetta oppimastaan asiasta. Henkilöt joilla on vahva minäpystyvyyden tunne, onnistuvat siirtämään opitun tiedon tehokkaammin omaan työhönsä, kuin ne henkilöt, jotka eivät määritä omaa pätevyyttään korkealle. Vahvalla minäpystyvyyden tunteella varustetut henkilöt ovat motivoituneempia opiskelussa ja vievät uudet opitut asiat tehokkaammin käytäntöön. Minäpystyvyydentunteen ja opiskelun tavoitteiden suhde liittyvät henkilön toimintaan suhteessa koulutukseen. Pystyvyydentunne vaikuttaa siihen, millainen on henkilön motivaatio oppia sekä hänen innokkuutensa siirtää opittu käytäntöön. (Burke- Hutchins 2007: 265- 270.)

Opiskelu motivaatio vaikuttaa opiskeltavan asian intensiteettiin sekä niihin ponnisteluihin, joita tulee opiskelun eteen tehdä (Burke-Hutchins 2007:267). Motivaatio määrittelee voimaksi, joka ohjaa sekä luo suuntaa ja ylläpitää opiskelijan toimintaa (Veermans-Tapola 2006: 65). Koulutukseen liittyvä motivaatio määrittelee muun muassa sen, kuinka vahvaa ja pitkäkestoista opiskelijan oppimista edistävä ja ylläpitävä toiminta ennen koulutusta, sen aikana ja sen jälkeen on. Motivaatio vaikuttaa opitun tiedon siirtämisessä käytäntöön ja näkyy opiskelijan haluna viedä koulutuksesta saatu tietotaito työelämään. (Burke- Hutchins 2007: 267.) Myös opiskelijan koulutukselle valitsevat tavoitteet kuvaavat, millaisiin päämääriin oppilas pyrkii opiskelutilanteessa (Veermans-Tapola 2006: 66). Erityisesti opiskelijan innostuksen määrä koulutusta kohtaan ennen sen alkua vaikuttaa suuresti varsinaisessa oppimisen siirtovaikutuksessa. Ennen koulutuksen alkua ilmevä motivaatio vaikuttaa suuresti opitun tiedon siirtymisessä omaan työhön. Oppimisen tehokas siirtyminen työhön näkyy opiskelijan toiminnassa käyttäen erilaisia keinoja uusien tietojen ja taitojen hyödyntämiseen aidossa työympäristössä. (Burke- Hutchins 2007: 267.)

Motivaation ohessa tavoiteorientaatio vaikuttaa tehokkaaseen oppimiseen ja kuvastaa opiskelijan ajatusta siitä, miksi hän on osallistunut koulutukseen ja haluaa siinä onnistua. Jos tavoiteorientaatio on heikko, voi se johtaa yritykseen välttää oppimista. Opiskelussa olennaisena nähdään opiskelijan omat tulkinnat oppimisen tilanteesta sekä omasta toiminnastaan siinä. Oppilaat eroavat aina tiedollisen taustansa perusteella toisistaan, joka osaltaan vaikuttaa opiskelumotivaatioon liittyviin seikkoihin. (Veermans - Tapola 2006: 66-67.)

Työpaikan tekijöillä on suuri vaikutus siihen, kuinka koulutuksen siirtovaikutus omaan työhön onnistuu (Burke - Hutchins 2007: 269). Tilannekohtainen kiinnostus vaikuttaa siihen, kuinka kiinnostavana opiskelija kokee opiskeltavan asian. Se syntyy tietyn tilanteen ja tehtävän yhteydessä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa. Opiskelijan ja hänen työpaikkansa välinen vuorovaikutus koulutukseen liittyen sekä siinä tapahtuvan oppimisen suhteen, voidaan nähdä tällaisena. (Veermans -Tapola 2006: 69.) Jos työpaikalla kannustetaan uuden opitun tiedon käyttöönottoon ja osoitetaan kiinnostusta sitä kohtaan, onnistuu opitun asian siirto paremmin, kuin niillä työpaikoilla, joissa uutta tietoa ei nähdä tarpeellisena. Opiskelua ja kouluttautumista kohtaan koettu arvostus ja kiinnostus vaikuttavat koulutuksen siirtovaikutuksessa. Johtajat, jotka uskovat ja arvostavat koulutuksen tuomaa tietoa, ovat myös halukkaampia soveltamaan sitä käytäntöön. Työntekijän saama arvostus ja tunne koulutuksen tarpeellisuudesta, vaikuttaa koulutuksen tuoman tiedon siirtymisessä omaan työhön. Kokemansa arvostuksen kautta henkilö määrittelee, kuinka uudet taidot vaikuttavat hänen suorituskäytönsä paranemiseen. Koulutusta kohtaan osoitetun arvostuksen kautta opiskelija myös tunnistaa tarpeensa kehittää omaa työssään suoriutumista koulutuksesta saadun oppimisen pohjalta. Koettu arvostus vaikuttaa myös opiskelijan uskomuksiin siitä, kuinka uuden tiedon soveltaminen vaikuttaa omaan suorituskäyttöön ja uusien taitojen käytännöllisyyteen. (Burke – Hutchins 2007: 269.)

Organisaatiot, joissa halutaan oppia, osaavat hyödyntää työntekijöidensä oppimiskykyä yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Tällainen työpaikka myös pystyy luomaan ilmapiirin joka kannustaa oppimiseen sekä osaamisen kehittämiseen. Organisaatiot oppivat työntekijöidensä välityksellä, sen edellytyksenä on toimiva ja aktiivinen vuorovaikutus. Tämän kaltaisen organisaation lähtökohtana on se, että työntekijät oppivat kertomaan omista kokemuksistaan. Vuorovaikutus onnistuu silloin, kun työntekijöillä on riittävä yhteinen ymmärrys organisaation tavoitteista, toimintaympäristöistä sekä niiden edellyttämistä toimintatavoista. Tehokas oppiminen tapahtuu keskinäisen luottamuksen kautta, ja se edellyttää työpaikan avoimuutta. Avoimuuden perustana on uskomus siitä, että työpaikalla jokainen on hyödyllinen sekä saa apua ja tukea sitä tarvitessaan. Oppimista tukevassa organisaatiossa on aikaa keskustella siitä, miten ja miksi asioita tehdään. (Manka – Kaikkonen - Nuutinen 2007: 16-17.)

3.4 Kuntoutusalan koulutuksen kehittäminen

Nykypäivän koulutusjärjestelmän halutaan vastaavan yhä enemmän työelämän tarpeisiin, jonka vuoksi koulutuksen ja työelämän kohtaaminen on rakennettava mukaan koulutusjärjestelmiin. Koulutuksen tulee olla elinikäisen oppimisen poluista koostuva prosessi. Siinä tulee osata huomioida yksilölliset ratkaisut, jotka mahdollistavat joustavan kokonaisuuden, vastaten työelämän tarpeisiin. (Aho 2007: 23.) Pedagogisissa strategioissa korostuu yhä enemmän yhteistoiminnallisuus, työelämän kanssa oppiminen, dialogisuus, innovatiivisuus ja jaettu asiantuntijuus. Oppimisesta on tullut yhä enemmän työelämläheinen, ja tärkeinä tekijöinä siinä näkyvät kehittäminen, uudistaminen, kohtaaminen ja vuorovaikutus. Tärkeää on pohtia, mitkä asiat tuottavat oppimista sekä uudistumista erityisesti oppijassa, työelämässä ja opettajassa. Opetuksessa tärkeänä näkökulmana on huomioida, kuinka yritykset ja työpaikat saadaan organisoitua mukaan koulutuksien sisältöihin. Uusien ja toimivien oppimisympäristöjen kehittämisessä tarvitaan kaikkien käyttäjien näkökulmia. Oppimisympäristöt kehittyvät jatkuvasti ja ne ovat yhteistoiminnallisen kehittämisen alainen prosessi, jossa rikotaan perinteisiä rooleja. (Rantala-Nenonen 2014: 8-11.)

Kuntoutuksen ammattilaisten nykypäivän työn ja toimintaympäristöjen muutokset vaativat uutta ja päivittynyttä osaamista, sekä erilaisten oppimistilanteiden järjestämistä. Työntekijöiden on mahdollista kouluttaa itseään monipuolisesti lisä- ja täydennyskoulutuksissa. Koulutuksista saadun tiedon yhteinen työsti työpaikoilla on kuitenkin tarpeellista, sillä uusi opittu tieto linkittyy hyvin usein yhteistyötä tekeviin kollegoihin ja kuntoutujaan. Yhteiskehittely tuottaa yhteistä ymmärrystä ja se on myös tehokas keino jakaa sitä. Yhteiskehittelyn tuottama ymmärrys koostuu erilaisista toiminnoista sekä työvaiheista, joissa kuntoutuksen ja eri verkostojen moniulotteisuus on mukana. Tuotettu tieto rikastuu, kun monialainen ryhmä tutkii ja kehittää kohdetta. (Paalasmaa 2014: 122-123.)

Kuntoutuksen osaaminen rakennetaan nykypäivänä yhdessä niiden toimijoiden kesken, jotka työskentelevät ja vaikuttavat kuntoutusalalla, usein mukaan luetaan myös asiakas. Kuntoutusalan ammattilaisilta vaaditaan työssään vahvoja tiimityöntaitoja, ongelmanratkaisukykyä sekä viestintä- ja asiakassuhdetaitoja, jotta asiakkaan osallisuus mahdollistuu. (Sipari-Mäkinen 2012: 6.) Kuntoutuksen tulevaisuuden kehittäminen vaatii yhteistä ymmärrystä kuntoutuksen kehityksestä, sen sisällöistä ja nykypäivän toimintamahdollisuuksista. Kuntoutuksen paradigman muutos vaatii kaikilta kuntoutuksen ammattilaisilta ymmärrystä asiakkaan roolin muutoksesta. (Lindh - Suikkanen 2012: 51-53.) Kuntoutuja

tulee osata kohdata subjektina, jolloin hänet nähdään aktiivisena toimijana omissa vuorovaikutus- ja toimintaympäristöissään (Karjalainen 2012: 20).

Kuntoutuksen koulutusten tulee pystyä tarjoamaan opetusta, joka vastaa tulevaisuuden kuntoutuksen tarpeisiin sekä muutoksiin. Tulevaisuuden kuntoutuksen osaajilta vaaditaan kykyä toimia erilaisissa verkostoissa ja kehittää niitä. Asiakkaan kohtaamisen taidot ja hänen aktiivisen toimijan roolin ymmärtäminen korostuvat ammattilaisten työskentelyssä yhä tiiviimmässä asiakasyhteistyössä. Kuntoutuksen ammattilaisilta vaaditaan yhä vahvempaa osaamista toimia moninaisissa kuntoutujan toimintaympäristöissä, jolloin erilaisten palveluverkostojen tuntemus korostuu. Kuntoutusosaamisessa avoimuudella, rohkeudella ja yhteisöllisyydellä on suuri rooli ja ammattilaisen tulee ymmärtää uusi kuntoutuskulttuuri. Yksilöllinen osaaminen ei enää pelkästään riitä, vaan sen rinnalle tullaan tarvitsemaan yhteisöllistä osaamista. Yhteisöllinen asiantuntijuus edellyttää kykyä olla vuorovaikutuksessa, ymmärtää erilaisia näkökulmia ja yhdistellä niitä. Kuntoutuksella tähdätään nyt ja tulevaisuudessa toimivaan arkeen, jossa kuntoutuja on pääosassa ja hänen tilannettaan voidaan tarkastella kokonaisvaltaisesti. Toimintaympäristöjen jatkuvassa muutoksessa ammattilaisia tulee kouluttaa toimintakokonaisuuksien sekä muutosprosessien hallintaan. (Sipari-Mäkinen 2012: 11, 32-34.)

4 Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö

Kehittämistyön toimintaympäristönä toimii Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö (VAMLAS), joka ainoana tahona Suomessa tarjoaa Melba- koulutusta. Säätiö on saanut alkunsa vuonna 1889, raajarikkoisten auttamisyhdistyksenä. Tästä alkoi aktiivisen toiminnan vaihe, jolloin toiminta painottui pitkälti raajarikkoisten lasten kouluttamiseen. Ruskeasuolle säätiön koulu muutti vuonna 1952, mutta vuonna 1986 koulu siirtyi valtiolle ja säätiö muutti seuraavana vuonna nimensä Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiöksi. Nimenmuutoksen yhteydessä muutettiin myös säätiön sääntöjä. Tehtäväksi määriteltiin jatkossa tukea liikuntavammaisia lapsia ja nuoria sekä heidän perheitään erilaisin tukipalveluin. Lisäksi säätiö alkoi edistämään alan kehittymistä koulutuksen, tutkimuksen ja tiedottamisen avulla. 2000-luvulla se käynnisti tärkeän työn vaikeavammaisten henkilöiden työllistymisen edistämiseksi. Tällä hetkellä säätiön toiminnassa keskitytään yhä enemmän vaikuttamiseen ja edunvalvontaan sekä lasten ja nuorten kuntoutuspalvelujen tutkimus- ja kehittämistyöhön. Säätiö tuottaa myös asumispalveluja ja heidän ylläpitämä

asumispalveluyksikkö toimii Lauttasaassa. (Vammaisten lasten-ja nuorten tukisäätiö b. 2016.)

Kehittämistyö on toteutettu yhteistyössä säätiön kehittämisspäällikön kanssa, jonka avustuksella työn kannalta merkittäviä verkostoja on saatu luotua. Kehittäjäverkosto koostui Melba - kouluttautuneista ympäri Suomen sekä ammatillista kuntoutusta ja työkyvyn arviointia tarjoavista organisaatioista. Varsinaisen kehittäjätyöryhmän jäsenet saatiin koolle kehittämisspäällikön kanssa yhteistyössä. VAMLAS kouluttaa Melba-arviointimenetelmän käyttöön ammattilaisia ympäri Suomen. Tällä hetkellä koulutusta antaa kymmenen kouluttajaa ja koulutus jatkuu säätiön toimesta. (Nevalainen 2016.)

5 Tavoite, tarkoitus, täsmennetyt kehittämistehtävät

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata Melba-koulutuksen kehittämiseen liittyvät ydintekijät. Tavoitteena oli Melba koulutuksen vastaaminen koulutettavien ammattilaisten tarpeisiin. Tuotoksena valmistui ehdotus Melba koulutuksen kehittämiseksi.

Tarkennetut kehittämistehtävät ovat

1. Kuvata koulutuksen käyneiden Melban käyttöä omassa työssä
2. Kuvata Melba koulutuksen myönteiset ja kielteiset asiat SWOT-analyysin avulla.
3. Tuottaa kuvaus Melba-koulutuksen kehittämiskohteista

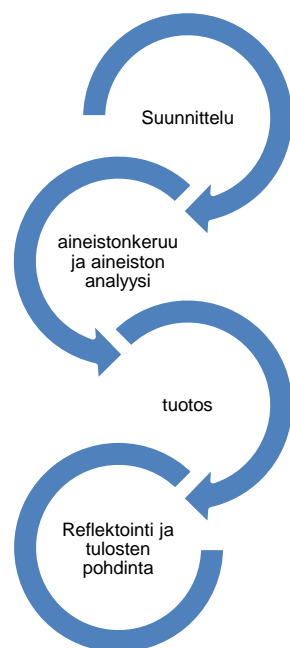
6 Tutkimuksellinen kehittäminen

6.1 Toimintatutkimus lähestymistapana

Kehittämistyö oli luonteeltaan toimintatutkimus, jossa Melba- koulutuksen käytäntöjä kehitettiin entistä paremmiksi erillisessä kehittäjätyöryhmässä, johon kuului kolme Melba-koulutuksen käynyttä henkilöä. Kehittäjätyöryhmän työskentelyn tukena käytettiin Melba - koulutuksen käyneiden ammattilaisten sekä kahden Melballa arvioidun henkilön tuotta-

maa tietoa, jotka oli kerätty sähköisellä kyselyllä. Toimintatutkimuksen mukaisesti kehittämistyön eteneminen oli rajattu ajallisesti ja siitä oli tehty erillinen suunnitelma. Aikataulutusta muokattiin työn edetessä, sillä kehittämistyön valmistuminen viivästyi suunnitelmasta. Aineistonkeruun aikatauluja jouduttiin muuttamaan pitkien kesälomien vuoksi. Kehittämistyö on kohdistunut työkyvyn arviointivälineen koulutuksen kehittämiseen yhdessä kehittäjätyöryhmän kanssa. Tämä noudattaa toimintatutkimuksen luonnetta, jossa kehittäminen kohdistuu erityisesti sosiaaliseen toimintaan, jossa on vuorovaikutusta. (Heikkinen 2010: 216-217.)

Toimintatutkimuksessa tavoitellaan käytännön hyötyä. Tämä toteutui siten, että kehittämistyön tuotoksena syntyi käytännön ehdotus Melba - koulutuksen kehittämiseksi. Toimintatutkimuksen mukaisesti kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää heti ja niitä voidaan myös käyttää jatkotutkimusten pohjana. Työn eteneminen noudatti toimintatutkimuksen syklimäisyyttä, jossa suunnittelu, toteutus ja arviointi kytkeytyvät toisiinsa. Tämän jälkeen on mahdollista aloittaa uudelleensuunnittelu seuraavaan toimintatutkimuksen sykliin. Tutkimus, tulosten reflektointi, kehittäminen ja toiminnassa tapahtuvat muutokset seuraavat toimintatutkimuksessa toisiaan. (Kananen 2014: 55.) Todellisuuden kehittämisessä yritys erottaa selkeitä syklejä toisistaan olisi saattanut sekoittaa kehittämistyön etenemistä, jonka vuoksi oli tärkeää ymmärtää, että todellisuudessa toimintatutkimuksen vaiheet lomittuvat toisiinsa. (Heikkinen 2010: 221-222.)



Kuva 5: Toimintatutkimuksellisen kehittämistyön sykli (vrt. Kananen 2014; Linturi 2000)

Habermans loi teorian tieteellisen tiedon intressistä. Hänen mukaansa tutkimuksella on aina jokin intressi. Kehittämistyön tiedonintressi painottui praktisen intressin alueelle, jossa halutaan luoda tietoa ja tulkintaa, jonka avulla yksilö sosiaalistuu yhteiskuntaan. Praktiseen intressiin sitoutunut kehittämistyö tuotti tietoa Melba - koulutuksen kehittämiseen sekä loi sosialisointia kannalta tärkeää tietoa siitä, kuinka koulutusta voidaan kehittää nykypäivän mukaisesti. Kehittämistyön tekijän roolin oli rohkaista osallistujia, tässä tapauksessa kehittämistyön tiedontuottajia, osallistumaan mukaan ja refleктоimaan omaa toimintaansa. Tutkijan rooli näkyi myös kehittämistyön tulosten jakamisessa yhteistyötahon henkilökunnalle, jolloin heitä rohkaistiin refleктоimaan omaa toimintaansa ja osallistumaan Melba - koulutuksen kehittämiseen. (vrt. Heikkinen 2010: 224-226.)

6.2 Tiedontuottajien valinta

Tutkimuksellisen kehittämistyön tarkoituksena oli kuvata Melba-koulutuksen kehittämiseen liittyvät ydintekijät. Tämän vuoksi tietoa haluttiin hakea henkilöiltä, joilla oli omakohtaista kokemusta Melbasta. (vrt. Vilkkä 2015: 114-115.) Kyselylomake soveltui hyvin suurelle ja hajallaan olevalle kouluttautuneiden ryhmälle. Kyselytutkimuksen heikkoutena pidetään vastausten katoa, jonka vuoksi kyselyt lähetettiin suurelle ryhmälle, joka koostui kaikista vuosina 2010-2014 koulutukseen osallistuneista ympäri Suomen. Kysely lähetettiin sähköisesti yhteensä 173 henkilölle, jolloin mahdollinen vastausten kato vaikuttaa mahdollisimman vähän tarvittavan aineiston saamiseen. (vrt. Vilkkä 2015: 79-80.)

Kyselyn mukana lähetettiin myös tutkimushenkilötiedote (liite 3), jonka avulla toivottiin löytyvän kehittäjäryhmään vapaaehtoisia Melban käyttäjiä sekä Melballa arvioituja henkilöitä. Kyselyn mukana välittyneessä tiedotteessa oli mukana tieto kehittäjäryhmän tarkoituksesta, toiminnasta sekä sen ajankohdasta. Kehittämistyön tekijän yhteystiedot olivat mukana, johon pystyi ilmoittautua sähköpostitse. Vapaaehtoisia käyttäjiä sekä asiakkaita ei kuitenkaan löytynyt. Heitä yritettiin löytää vielä uudella erillisellä haulla, joka toteutettiin sähköpostitse kohdennettuna niihin organisaatioihin, joissa tiedettiin olevan Melba kouluttautuneita. Sähköpostissa lähetettiin tutkimushenkilötiedote (liite 4), josta selvisi kehittämistyön tarkoitus, kehittämistyön tekijän yhteystiedot, sekä kehittäjäryhmän työskentelyyn liittyvät seikat. Koska tämäkään haku ei tuottanut tulosta, päädyttiin kehittäjäryhmä muodostamaan niistä henkilöistä, jotka saatiin kehittäjäkumppanin verkostoista. Kehittäjäryhmään ilmoittautui kolme Melba - kouluttajaa, joista kahdella oli myös arviointi-kokemusta.

Koska Melballa arvioituja henkilöitä ei myöskään saatu ryhmään mukaan, päädyttiin siihen, että heidän kokemuksiin kerättiin tuomaan virikkeitä kehittäjätyöryhmän työskentelyyn. Tämä asiakkaiden kokemusten keruu toteutettiin sähköisellä Google Docs kyselyllä (Liite 2). Kysely lähetettiin tutkimushenkilötiedotteen (Liite 5) mukana neljään suurimpaan organisaatioon, joissa tiedettiin olevan Melba-koulutettuja. Kysely toimitettiin organisaatioiden esimiehille, joita pyydettiin välittämään se eteenpäin työkyvyn arviointeja tekeville henkilöille, joiden kautta kyselyn toivottiin välittyvän asiakkaille. Yhdestä organisaatiosta tuli vastaus, etteivät he pysty välittämään kyselyä Melballa arvioituille henkilöille, sillä heillä ei ole oikeuksia säilyttää heidän yhteystietojaan rekisterissä. Myöskään henkilökunnan Melban käyttö ei ollut aktiivista, jonka vuoksi heillä ei ollut henkilöitä, jotka olisivat vastanneet kyselyyn. Toinen organisaatio kuittasi viestin saapuneeksi ja ilmoitti, että kysely on välitetty eteenpäin kohdehenkilöille. Kahdesta muusta organisaatiosta ei tullut viestiä lainkaan. Ei siis ole tiedossa, kuinka monta henkilöä kysely tavoitti, vastauksia saapui lopulta kaksi kappaletta. Nämä vastaukset vietiin eteenpäin kehittäjätyöryhmään.

6.3 Aineiston kerääminen

Kehittämistyössä aineistoa kerättiin kolmessa eri vaiheessa, niin että jokaiseen tutkimustehtävään saatiin vastaukset ja kaksi ensimmäistä kehittämistehtävää tuottivat materiaalia kolmanteen kehittämistehtävään. Ensimmäiseen tutkimustehtävään haettiin aineistoa Melbaa käyttävien ammattilaisten kyselyillä. Toiseen kehittämistehtävään haettiin aineistoa kehittäjätyöryhmän laatiman SWOT-analyysin avulla ja kolmanteen kehittämistehtävään saatiin aineisto kehittäjätyöryhmän toisessa tapaamisessa, jossa hyödynnettiin ensimmäisen ja toisen kehittämistehtävän tuloksia.

Koulutuksen käyneiden henkilöiden yhteystiedot löytyivät yhteistyökumppanilta. Kyselyyn osallistuvien anonymiteetin säilyttämiseksi VAMLAS lähetti kyselyn kohderyhmälle. Kyselyt palautuivat anonymieina reaaliajassa Google Docksiin, jolloin vastauksien saapumista pystyi seuraamaan. Vastaajan sähköpostitiedot eivät välittyneet kyselyn mukana. (vrt. Villka 2015: 73-74.) Kyselylomake sisälsi kolme taustoittavaa monivalintakysymystä sekä 11 avokysymystä, vastaamiseen annettiin aikaa kaksi viikkoa. Kysely lähetettiin 173 henkilölle, joista 23 palautui takaisin lähettäjälle. Kysely lähti onnistuneesti 150 henkilölle. Ensimmäisen viikon aikana vastauksia saatiin 12 kappaletta. Kysely lähetettiin uusintana, ja se tuotti kahdeksan vastausta lisää. Kokonaisuudessaan kyselyyn

vastasi 20 henkilöä, vastausprosentiksi saatiin 30%, jonka voidaan katsoa olevan kohdallinen. Sähköisesti lähetettyjen kyselyiden palautusprosentti vaihtelee yleensä 20 - 80 % välillä. Palautusprosentin ollessa yli 60 %, aineistoa voidaan pitää hyvänä ja vastaa-
vasti alle 20% heikkona. (Vilpas n.d: 8.)

Ennen kyselylomakkeiden lähetystä, lomake esiteltiin viidellä henkilöllä, jotka kuuluivat Melba - kouluttajista, koulutuksen käyneistä, opiskelija - kollegasta sekä kehittämistyötä ohjaavasta opettajasta. Esitestausryhmää pyydettiin vastaamaan kysymyksiin sekä antamaan kommentteja kysymysten selkeydestä, kyselylomakkeen täytön sujuvuudesta sekä ajankäytöstä joka kului kyselyn täyttämiseen. Esitestausryhmän antaman palautteen perusteella kysymyksiä selkiytettiin ja kirjoitusvirheitä korjattiin. Lisäksi huomattiin, ettei kahteen kysymykseen saanut teknisten ongelmien vuoksi vastattua, jolloin kysymysten asetuksia muutettiin. Viiden henkilön katsotaan olevan riittävä kyselyn esitalkukseen, silloin kun he selvittävät tarkasti tutkijalle kyselylomakkeen selkeyden sekä siihen kuluvaan ajan. Asiakkaille lähetty kysely testattiin ryhmässä, johon kuului viisi esitestaaaja kuntoutuksen alalta. Kolmelta testaaajalta tuli kehittämisohjeita siihen, kuinka kysymyksiä voisi muokata paremmin asiakaslähtöisemmiksi sekä selkeämmiksi. Kysymyksiä selkeytettiin saatujen kokemusten pohjalta ja huomioitiin, että ne olivat helposti ymmärrettävissä. (vrt. Valli 2015: 244.)

Toiseen ja kolmanteen kehittämistehtävään haettiin aineisto kehittäjätyöryhmän tapamisissa. Kehittämistyöntekijän rooli oli olla kehittäjätyöryhmää kannustava. Hänen tuli huolehtia siitä, että ohjeet sekä työn tarkoitus tuotiin esille selkeästi, jotta ryhmätyö onnistui toimintatutkimuksen mukaisesti. Hänen tuli myös vastata siitä, että kehittäjäryhmän jäsenet olivat eniten äänessä ja tuottivat tietoa. Kehittämistyöntekijän rooli oli toimia lähinnä kannustajana sekä kuuntelijana ja hän huolehti aikataulusta. (vrt. Kananen 2014: 67-68.)

Ensimmäinen kehittäjätyöryhmän tapaaminen toteutui elokuussa 2016. Tällöin saatiin aineisto toiseen tutkimustehtävään. Ryhmään oli alun perin ilmoittautunut mukaan kolme henkilöä, joista yksi kuitenkin joutui äkillisesti perumaan osallistumisensa. Häneltä saatiin kuitenkin täydentäviä kommentteja ryhmän jälkeen, jotka huomioitiin osana aineistoa. Aineisto hankittiin SWOT-analyysin avulla, joka valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi, koska sen koettiin antavan kattavasti tietoa Melba-koulutuksen toimivista sekä kehittä-

mistä vaativista seikoista. Lisäksi sen avulla voitiin tarkastella koulutusta useasta näkökulmasta. SWOT-analyysin koettiin myös toimivan kehittäjätyöryhmän tapaamiseen varatun ajan puitteissa, joka oli tunnin mittainen. (vrt. Opetushallitus n.d.)

SWOT-analyysi oli toimiva ja se ehdittiin tehdä sille varatussa ajassa. Ennen ryhmän alkamista, allekirjoitettiin tutkimukseen osallistujien kanssa tutkimukseen suostumisen lomakkeet (Liite 6). Ryhmäläiset saivat aluksi pohtia jokaista SWOT- taulukon kohtaa itsenäisesti ja jokainen kirjasi yhden ajatuksen Post it-lapuille. Itsenäiseen työskentelyyn oli varattu aikaa neljä minuuttia jokaista SWOT- taulukon kohtaa kohden. Tämän jälkeen Post It-laput vietiin taulukkoon yksi kohta kerrallaan ja niistä keskusteltiin. Kuhunkin keskusteluun oli varattu aikaa 10 minuuttia. Keskustelut nauhoitettiin ja aineistoa kertyi yhteensä 52 minuuttia.

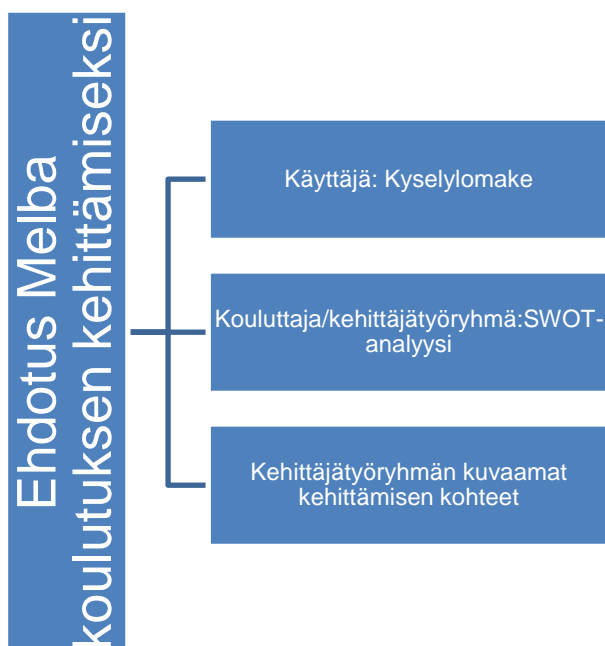
Kolmannen tutkimustehtävän kehittämiskohteet muodostuivat toisen kehittäjätyöryhmän tapaamisessa asiakkaiden ja ammattilaisten kyselyiden tuloksista sekä kehittäjätyöryhmän laatiman SWOT-analyysin tuloksista. Ammattilaisten kyselyt sekä SWOT-analyysin aineisto oli analysoitu yläluokkatasolle, muutama luokka oli jätetty alaluokaksi. Kyselyt sekä SWOT - analyysi analysoitiin aineistolähtöisellä sisällön analyysillä, joissa kyselyt ja SWOT – analyysi olivat jäsentävinä tekijöinä. Asiakkailta saatiin vain kaksi vastusta, jonka vuoksi nämä vastaukset vietiin kehittäjäryhmän tapaamiseen sellaisenaan rikastamaan ryhmän työskentelyä.

Toisessa kehittäjätyöryhmän tapaamisessa syyskuussa 2016 kehittäjätyöryhmän tavoitteena oli tuottaa kehittämiskohteet Melba-koulutukseen. Ryhmään pääsi lopulta osallistumaan vain kaksi henkilöä, kuten ensimmäisessäkin tapaamisessa. SWOT-analyysin tulokset yhdessä Melbaa käyttävien ammattilaisten sekä asiakkaiden kokemusten kanssa toimivat materiaalina, jonka pohjalta kehittäjätyöryhmä laati kuvauksen koulutuksen kehittämiskohteiksi. Aineiston muodostamisen apuna käytettiin Tuumatalkoot - menetelmää, jotta SWOT-analyysin tulokset, kyselyiden tulokset sekä asiakkaiden näkökulmat saatiin yhdistettyä mahdollisimman tehokkaasti. Tuumatalkoot- menetelmää käytettiin sovellettuna, sillä se on alun perin tarkoitettu 10-20 hengen ryhmään. Tuumatalkoot menetelmä on vaiheittain etenevä ideointivaihe, jonka avulla tuotetaan lopuksi joukko uusia ideoita. Se soveltuu ideoiden ja erilaisten ratkaisuvaihtoehtojen tuottamiseen sekä uusien asioiden käsittelemiseen ryhmässä. Menetelmän käytön ajatuksena on synnyttää ryhmänä ideoita, joista valitaan parhaimmat ja niitä lähdetään ryhmittelemään. Kun ideat on ryhmitelty, ne nimetään. Muodostuneita ryhmiä tarkastellaan ja niiden sisällöistä

keskustellaan sekä niitä arvioidaan. Tämän jälkeen ryhmistä valitaan jatkotyöstöön kolmesta viiteen ideaa, joihin tehdään konkreettiset suunnitelmat käytäntöön viemiseksi. (Stratox 2007.)

Toisessa kehittäjätyöryhmässä työskenneltiin Tuumatalkoot rungon mukaisesti. Ideoina toimivat yläluokkatasolle analysoitu aineisto sekä asiakkaiden kokemukset. Aineisto oli listattu selkeästi paperille ja se jaettiin kehittäjätyöryhmän jäsenille. Ryhmän jäsenet leikkasivat irti asiat, jotka olivat heistä tärkeimmät ja oleelliset nostaa esiin. Nämä ideat vietiin yhteiselle paperille ja ne ryhmiteltiin asiakokonaisuuksien mukaan. Ryhmittelyn vaihe nauhoitettiin ja aineistoa kertyi 28 minuuttia. Ryhmiä syntyi lopulta kuusi ja niiden sisällöstä keskusteltiin ja niitä arvioitiin, tämä keskustelu nauhoitettiin ja aineistoa kertyi 48 minuuttia.

Ryhmistä nostettiin keskustelun jälkeen esille neljä konkreettista kehittämisen kohdetta, jotka työryhmä koki oleelliseksi. Jokaiseen kehittämisen kohteeseen työryhmä pohti ratkaisuja, joilla voidaan kehittää Melba - koulutusta. Tämä keskustelu myös nauhoitettiin ja aineistoa kertyi 13 minuuttia. Aineistoa nauhoitettiin toisessa kehittäjätyöryhmässä 83 minuuttia. Kehittäjätyöryhmien työskentelystä syntyi yhteensä 135 minuuttia nauhoitettua aineistoa.



Kuva 6: Aineiston kerääminen

6.4 Aineiston analysointi

Kyselylomakkeiden vastaukset purettiin ja yhdistettiin kysymysten mukaisesti. Vastauksista syntyi yhteensä viisi sivua aineistoa, fonttina oli Arial leipäteksti, fontin koko oli 11. Kyselylomakkeet analysoitiin siten, että kyselylomake oli jäsentämässä analyysiä. Kehittäjätyöryhmien tuottama aineisto litteroitiin sanasta sanaan nauhoitetusta tallenteesta. Tekstiä saatiin yhteensä 20 sivua, fonttina oli Arial leipäteksti ja koko 10. Teksti analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. SWOT-analyysin tuottama aineisto analysoitiin siten, että SWOT-analyysi oli jäsentämässä analyysiä. Viimeisen kehittäjätyöryhmän aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. (vrt. Tuomi-Sarajärvi 2009: 95-96.)

Aineistolähtöisessä analyysitavassa analyysiyksiköt eivät ole ennalta määrättyjä, jolloin kehittämistyön teoria rakentui niin, että sen lähtökohtana oli kerätty aineisto. Analyysissä edettiin yksittäisestä yleiseen ja siinä luotiin tutkittavasta aineistosta teoreettinen kokonaisuus. Ennen analyysin aloittamista kuhunkin aineistoon tutustuttiin huolellisesti ja siitä merkittiin asioita, jotka vastasivat jäsentyneesti kyselyn kysymyksiin ja SWOT-analyysin osiin, noudattaen ensimmäistä ja toista kehittämistehtävää. Toisen kehittäjätyöryhmän aineistosta kerättiin asiat vastaamaan kolmatta kehittämistehtävää. Nämä asiat vietiin erilliseen analyysitaulukkoon, joka oli tehty Word tiedostoon. Analyysiyksikkönä toimi Melba-koulutuksen kehittäminen (vrt. Tuomi-Sarajärvi 2009: 95-112.)

Tutkimustehtävä	Aineiston analyysi
1. Kuvata koulutuksen käyneen henkilön Melba-välineen käyttöä omassa työssään.	Kysely jäsentämässä sisällön analyysia yläluokkatasolle
2. Kuvata myönteiset ja kielteiset asiat SWOT-analyysin avulla	SWOT - analyysi jäsentämässä sisällön analyysiä
3. Tuottaa kuvaus Melba-koulutuksen kehittämiskohteista	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi yläluokkatasolle

Kuva 7: Aineiston analyysi tutkimustehtävien mukaisesti (vrt. Tuomi-Sarajärvi 2009)

Litteroidusta tekstistä erotettiin ensin suorat lainaukset Word taulukkoon, jossa ne pelkistettiin. Pelkistetyt asiat vietiin uuteen analyysitaulukkoon, ja ne luokiteltiin. Pelkistetyt ilmaisut muodostivat alaluokat, jonka jälkeen alaluokat luokittuivat yläluokiksi. Osa alaluokista ei luokittunut yläluokiksi ja analyysi jätettiin niiden osalta alaluokkatasolle, jotta aineistosta voidaan erottaa tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Kyselylomakkeiden analyysiä jäsensi lomakkeen kysymykset, jolloin pelkistetyt ilmaisut ryhmiteltiin lomakkeen kysymyksen mukaisesti. SWOT-analyysi jäsensi ensimmäisen kehittäjätyöryhmän tuottamaa aineistoa. Pelkistetyt ilmaisut jäsenyivät tällöin SWOT-analyysin mukaisesti ja tuottivat vastaukset jokaiseen SWOT - ryhmään. Toisen kehittäjätyöryhmän aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä (vrt. Tuomi-Sarajarvi, 2009: 110-112).

Suora lainaus	Pelkistetty ilmaus
itse väline pitäis olla joustavampi siten että soveltamisen mahdollisuuksia olisi enemmän, voisi tuoda esille siellä koulutuksessa, niinku laajemmin	Menetelmän joustavampi käyttö
että tulis konkreettisemmin esille että miten sitä vois hyödyntää ja miten se innostais henkilöitä jotka osallistuu koulutukseen	Hyödyntämisen mahdollisuudet paremmin esille
Tää soveltaminen on varmaan sellainen asia, joka innostais ihmisiä välineen käyttöön	Soveltaminen innostaisi käyttöön

Kuva 8: Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka
soveltaminen innostaisi käyttöön	Soveltamisen mahdollisuudet	
Hyödyntämisen mahdollisuudet paremmin esille		
Menetelmän joustavampi käyttö		
Miten voi soveltaa		
Kustannustehokas koulutus	Koulutuksen parempi markkinointi	Markkinoinnin tehostaminen työelämään

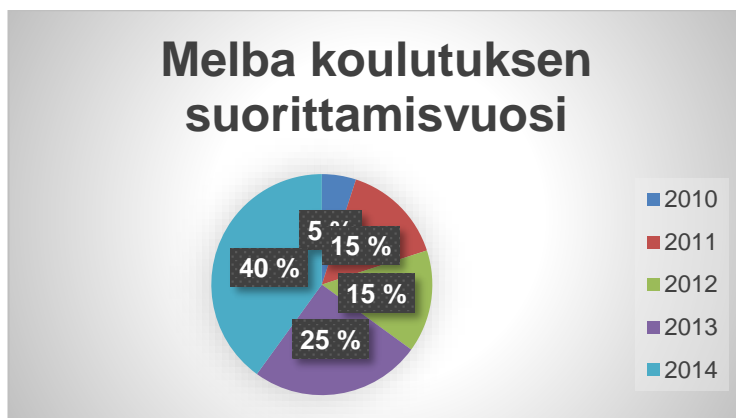
Koulutuksen markkinointi on epäselvää		
Koulutuksen tärkeyden vieminen työpaikoille	Työelämätahon parempi Meban käytön ymmärrys	
Arvioinnista saadun Hyödyn selventäminen työorganisaatioille		

Kuva 9: Esimerkki aineistolähtöisestä sisällönanalyysistä (vrt. Tuomi-Sarajärvi 2009)

7 Tulokset

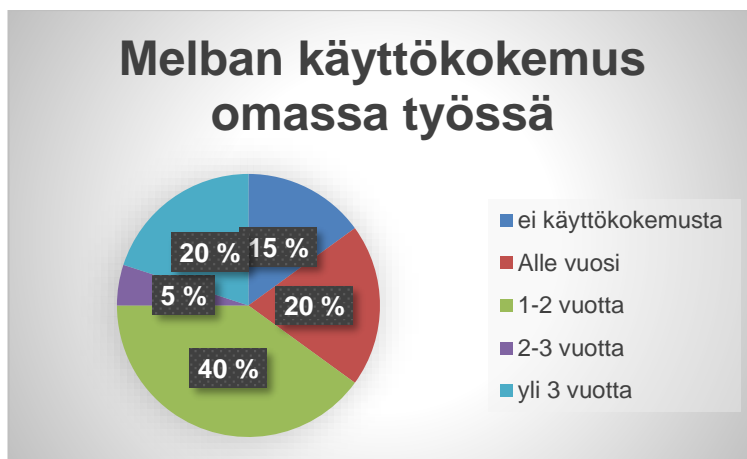
7.1 Melba-menetelmän käyttö omassa työssä

Kyselylomakkeisiin vastasi yhteensä 20 Melba - koulutuksen käynnyttä, vastausprosentti oli 30%. Vastaajista yksi oli suorittanut koulutuksen vuonna 2010, kolme vastaajaa vuonna 2011, kolme vastaajaa vuonna 2012, viisi vastaajaa vuonna 2013 ja kahdeksan vastaajaa vuonna 2014.



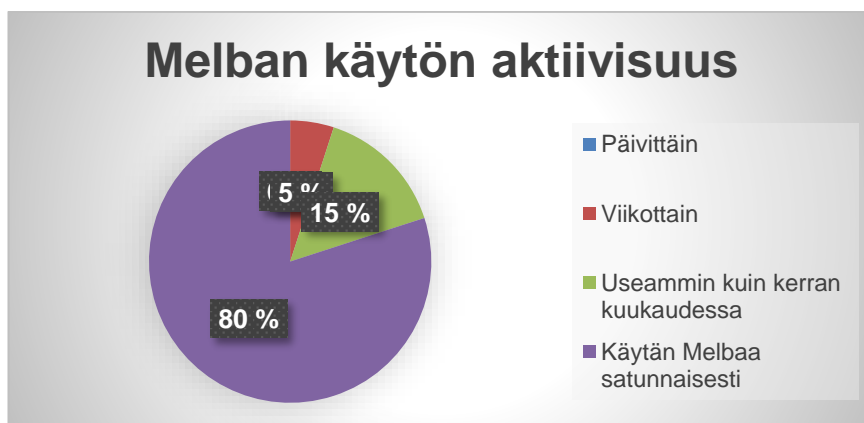
Kuva 8: Melba koulutuksen suorittamisvuosi

Melban käyttökokemus työssä jakautui niin, että kolmella vastaajalla ei ollut käyttökokemusta lainkaan, neljä vastaajaa oli käyttänyt Melbaa alle vuoden, kahdeksan vastaajaa ilmoittanut käyttökokemukseksi 1-2 vuotta, yksi vastaajaa 2-3-vuotta sekä 4 vastaajaa oli käyttänyt Melbaa yli 3-vuotta.



Kuva 9: Melban käyttökokemus omassa työssä

Kukaan vastaajista ei käyttänyt Melbaa päivittäin, vain yksi vastaaja ilmoitti käyttävänsä Melbaa viikottain. Kolme vastaajaa käytti Melbaa useammin kuin kerran kuussa ja suurin osa vastaajista (16kpl.) ilmoitti käyttävänsä Melbaa työssään satunnaisesti.



Kuva 10: Melban käytön aktiivisuus

Kyselyyn vastanneet olivat koulutustaustaltaan terveystieteiden maistereita, toimintaterapeutteja, sosionomeja, lähihoitajia ja sairaanhoitajia. He työskentelivät pääosin kuntouttavassa työtoiminnassa, työvalmentajana, työpajan ohjaajana sekä työllistymisen palveluissa. Osa vastaajista toimi muissa tehtävissä, kuten opetus ja johtaminen, eivätkä siksi käyttäneet Melbaa työssään.

Vastaajat kertoivat syyksi Melban satunnaiselle käytölle sen, että välineen käyttö koetaan liian raskaana eikä sen täydelliseen käyttöön löydy aikaa. Lisäksi oma työ ei edellytä sen säännöllistä käyttöä. Tarve Melba-koulutukseen osallistumiseen oli yleisesti omassa

ammattiroolissa toimimisen kehittyminen sekä asiakkaiden tarpeisiin haluttiin vastata yhä tehokkaammin. Useassa tapauksessa myös työnantaja oli toivonut Melba- koulutukseen osallistumista. Vastaajat toivoivat saavansa käyttökoulutuksesta ohjeet Melban käyttöön, sekä sen mahdolliseen soveltamiseen käytännössä.

Melba- koulutus antoi vastaajille strukturoitua työkyvyn laaja-alaista arviointiosaamista, jossa näkyy työkyvyn arvioinnin syvempi osaaminen ja sen ymmärrys. Melban rakenteen on koettu olevan arjen työssä hieman vaikeaselkoinen ja tämä on joissain tapauksissa vaikuttanut Melban käyttöön. Koulutuksesta saadun osaamisen pohjalta toteutuneet asiakastilanteet on koettu vaihtelevina, tällöin Melban paikoittainen vaikeaselkoisuus ja sen laajuus ovat luoneet ajoittain haasteita. Välineen avulla on saatu kuitenkin pätevää ja rajattua tietoa arvioitsijalle sekä myös asiakkaalle. Työpaikalla johdon tuki ja ymmärrys ovat vaikuttaneet henkilön valmiuteen käyttää Melbaa. Lisäksi vertaistuen mahdollisuus muiden Melbaa käyttäjien kanssa tukee ja luo valmiutta välineen käyttöön.

Kyselyyn vastanneet toivat myös esille kehittämisehdotuksia. Vastauksista nousi esille, kuinka käyttökoulutukseen toivotaan lisää tietoa Melban asiakasryhmistä ja Melban sisällöstä. Kouluttautuneiden vertaistukeen toivotaan lisää välineitä, verkkomuotoinen vertaistuki nousi yhdeksi kehittämisehdotukseksi. Työpaikan valmentaminen Melban käyttöön nähdään myös tarpeellisenä.

7.2 Melba koulutuksen myönteiset ja kielteiset asiat

Kehittäjätyöryhmän ensimmäisessä tapaamisessa kuvattiin Melba-koulutuksen myönteiset ja kielteiset asiat SWOT- analyysin avulla. Kehittäjätyöryhmä näki vahvuutena, että Melba - koulutuksen rakenne on selkeä ja looginen sekä koulutuksessa käytössä oleva materiaali on havainnollistavaa ja konkreettista. Se auttaa koulutukseen osallistuvaa miettimään Melban konkreettisia käsitteitä sekä erityisesti etätehtävien kautta Melban käyttö konkretisoituu. Etätehtävät tuovat kokemusta Melban käytöstä jo heti koulutuksen alussa, ja tämä tukee lähipäiviin osallistumista, jolloin koulutukseen tulevalla on jo tuntumaa Melbasta ja sen käytöstä aidoissa ympäristöissä. Myös videomateriaali, jota lähipäivien aikana käytetään tukee välineen käyttöönoton oppimista ja sen ymmärrystä. Eri-tyisenä vahvuutena kehittäjätyöryhmä toi esille toimivan vuorovaikutuksen opettajien kanssa, joka kannattelee koko koulutuksen ajan ja tukee opiskelua. Koulutuksessa on

mahdollistettu hyvin aikaa opettajan kanssa käytävään keskusteluun ja heihin on mahdollisuus olla yhteydessä niin puhelimitse kuin myös meilitse. Koulutuksen vahvuutena nähtiin myös se, että Melban saa heti käyttöön ja sitä pääsee käyttämään omassa työssään, tämä motivoi ja sitouttaa myös koulutukseen osallistujia.

Kehittäjätyöryhmä koki koulutuksessa heikkoutena sen, ettei Melban soveltamisen mahdollisuuksista nykypäivän työnkuissa ja työelämässä ole selvää ohjeistusta. Melban käyttöön kuluu paljon aikaa, jonka vuoksi sen käyttö saattaa jäädä vähäiseksi kiireisessä arjessa. Tällä hetkellä koulutuksessa saa kuvan, että Melbaa tulisi käyttää kokonaisuudessaan, mutta kehittäjätyöryhmä toi esille ajatuksen siitä, voisiko koulutuksessa tuoda esille konkreettisia keinoja Melban käytön soveltamiseen nykypäivän työssä. Esille nousi pohdinta, kuinka 80-90-luvulla kehitettyä arviointivälinettä voisi soveltaa nykypäivän muuttuvissa työnkuissa.

Heikkoutena nähtiin myös se, että Melba-arviointien pohjalta tehtävien lausuntojen laatu on vaihtelevaa. Koulutukseen osallistujat tulevat hyvin erilaisista työpaikoista, eikä kaikilla ole välttämättä aiempaa kokemusta lausuntojen tekemisestä, jonka vuoksi niiden laadintaan ja ohjeistukseen tulisi kiinnittää huomiota. Lausuntojen heikkoudeksi arvoitiin, ettei kaikilla lausuntoja tekevillä ole tarkkaa näkemystä siitä, mitä kannattaisi tuoda esille ja mitä taas tulisi jättää pois. Lausuntojen lisäksi haastattelutekniikan riittävään ohjeistukseen ja opetteluun ei ole varattu koulutuksessa tarpeeksi aikaa, ja tämä olisi hyvä huomioida lähipäivien opetuksessa. Kehittäjätyöryhmän keskustelusta nousi esille, kuinka ihmiset tekevät haastatteluja hyvin vaihtelevalla tyyllillä. Haastattelutilanteita harjoitellaan videoiden avulla, mutta videoiden haastattelutilanteissa kysymykset ovat hienon johdateltuja, jolloin niihin voidaan vastata hyvin yksipuolisesti.

Melba-koulutuksia on ollut satunnaisesti ja se, ettei alkaville koulutuksille ole tarkkaa aikataulua koettiin kehittäjätyöryhmässä haasteena. Ihmiset kyselevät koulutusten perään, mutta aina ei osata kertoa sitä, milloin alkaa seuraava koulutus. Koulutuksen tiivis ja kattava anti nähtiin myös heikkoutena siinä suhteessa, että lähipäivät koetaan usein rasakkaana ja kuormittavana. Lähipäivien aikana tulee paljon asiaa lyhyessä ajassa ja kehittäjätyöryhmä nosti esille sen, ettei koulutukseen osallistunut henkilö välttämättä kykene omaksumaan relevanttia tietoa. Melban määreet ja skaalat ovat oleellinen osa koulutuksen sisältöä, mutta ne koetaan epäselvinä. Refleктоivan parityöskentelyn vähyys nostettiin esille haasteena ja kehittäjätyöryhmä koki, ettei ajattelua ja oppimista tukevaa pa-

rityöskentelyä ole riittävästi. He pohtivat, voisiko opiskelijoiden toimiminen enemmän yhteistoiminnallisesti työpareina avata ajattelua sekä ymmärrystä enemmän. Opiskelijoiden yhteisen sähköisen keskustelualustan puuttuminen kokemuksille, tehtyjen Melba arviointien seurannalle sekä kysymyksille koettiin heikkoutena, sillä pelkästään sähköpostilla ja puhelimitse toimiva yhteydenpito ei ole aina riittävän nopeaa. Kouluttajat kokivat puutteen siinä, ettei heillä ole tällä hetkellä sähköistä välinettä, jonka avulla voisi seurata kouluttautuneiden Melban käyttöä, arvioinnin tekoa sekä heidän näkemyksiään välineen toimivuudesta.

Kehittäjätyöryhmä nosti vahvasti esille mahdollisuuden teknologian hyödyntämisestä koulutuksessa. He näkivät, että teknologiaa voisi tukevaisuudessa hyödyntää koulutuksen toteuttamisessa, palautteen annossa ja sen keräämisessä sekä markkinoinnissa. Teknologia voisi mahdollistaa myös sen, että koulutusta voisi räätälöidä erilaisiin tarpeisiin sekä viedä ketterästi työpaikoille ja uusille käyttäjäryhmille. Teknologian hyödyntäminen nähtiin mahdollisuutena kasvattaa koulutuksen osallistujakuntaa. Keskustelusta nousi esille myös mahdollisuus jatkokoulutuksen räätälöimiselle teknologiaa hyödyntämällä. Melba välineestä tehtävät tutkimukset ja kehittämishankkeet nostettiin esille mahdollisuuksina tuoda lisää tutkimustietoa, jota voidaan hyödyntää koulutuksessa ja sen päivittämisessä.

Ulkoapäin tulevana uhkana Melba-koulutukselle kehittäjätyöryhmä näki vahvasti yritysten taloudellisen tilanteen sekä kiireen, jonka he kokivat vaikuttavan siihen, kuinka ihmisiä osallistuu koulutuksiin. Työelämän kiireen koettiin vaikuttavan suoraan siihen, haluaivatko ihmiset kouluttautua Melban käyttöön ja onko yrityksillä varaa ja tarvetta maksaa siitä. Koulutuksen kehittämisessä uhkana nähtiin se, että lisenssi määrittää paljon sitä, kuinka koulutusta voidaan muokata ja päivittää. Melba koetaan joissain tapauksissa hie- man vanhanaikaiseksi nykyisten uusien työnkuvien rinnalla. Uhkana nähtiin, ettei kouluttajien yhdenmukainen toiminta ole valvottua, tämän koettiin voivan vaikuttaa annetta- vaan opetukseen. Kouluttajaporukka toimii hajallaan eikä kukaan valvo sitä, että koulu- tuksen yhdenmukaisuus pysyy.

<p>VAHVUUDET</p> <p>Koulutus on selkeä ja looginen, materiaali tukee oppimista.</p> <p>Koko koulutuksen ajan vuorovaikutus on toimivaa.</p> <p>Melban saa heti käyttöön.</p>	<p>HEIKKOUEDET</p> <p>Lausuntojen vaihteleva laatu.</p> <p>Epäselvyys soveltamisen mahdollisuudesta nykypäivän työkuviissa.</p> <p>Raskas koulutus</p> <p>Yhteinen keskustelualusta kokemuksille, kysymyksille ja kouluttautuneiden arviointien seurannalle puuttuu.</p> <p>Reflektoivaa Parityötä ei ole riittävästi.</p> <p>Haastattelutekniikan harjoittelu liian vähäistä</p> <p>Määreet ja niiden skaala ovat epäselviä</p> <p>Alkaville koulutuksille ei ole tarkkaa aikataulua</p>
<p>MAHDOLLISUUDET</p> <p>Teknologisten ratkaisujen hyödyntäminen koulutuksessa, palautteen annossa sekä markkinoinnissa</p> <p>Tutkimustiedon lisääminen</p>	<p>UHAT</p> <p>Työelämän kiire ja taloudellinen tilanne uhkana koulutukseen osallistumiseen</p> <p>Kehittäminen riippuvainen lisenssistä</p> <p>Kouluttajien yhdenmukainen toiminta ei ole valvottua</p>

Kuva 10. SWOT-analyysi (vrt. Opetushallitus n.d)

7.3 Kuvaus Melba-koulutuksen kehittämiskohteista

Kehittäjätyöryhmä nosti esille yhtenä kehittämiskohteena Melban soveltamisen mahdollisuuksien selventämisen sekä sen käytön konkreettiset esimerkit. Näitä tulisi lisätä koulutuksen sisältöön, mutta rajaavana tekijänä tuotiin esille lisenssi, joka voi rajoittaa Melban käytön soveltamista. Soveltamisen mahdollisuuksien nähtiin tuovan mahdollisesti uudenlaista innostusta Melban käyttöön, jolloin sen luovempi käyttö arjen työssä mahdollistuisi.

Työpaikan tekijät nousivat vahvasti esille keskustelussa. Kehittäjätyöryhmä toi esille sen, että koulutuksen tärkeyttä tulisi välittää enemmän työpaikoille, ja he näkivät, että Melba koulutusta tulisi markkinoida tehokkaammin ja ketterämmin. Melban tuomaa hyötyä tulisi koulutuksen markkinoinnissa korostaa entisestään, jotta työpaikat haluaisivat lähettää työntekijöitään mukaan koulutukseen. Lisäksi työpaikan sitouttaminen osaksi koulutusta nähtiin hyvin tärkeänä. Johtoa sekä muuta työporukkaa olisi hyvä innostaa mukaan yhteiseen pohdintaan Melban käytöstä omalla työpaikalla sekä osallistaa yhteistyöhön koulutukseen kuuluvien tehtävien kautta. Yhteisen työskentelyn sekä keskustelun kautta organisaation ymmärrys Melban merkityksestä ja tärkeydestä voisi parantua. Koulutukseen liittyvien tehtävien integroiminen työpaikoille koettiin voivan kehittää yhteistyötä sekä parantavan Melban käyttöönottoa koulutuksen jälkeen.

Kehittäjätyöryhmän keskustelusta nousi esille, kuinka opetuksessa tulisi tuoda esille yhä syvemmin asiakaslähtöisyyttä ja painottaa Melba-arvioinnin merkityksellisyyttä asiakkaille. Arvioinnin todettiin olevan asiakkaalle voimauttava, tuovan esille hänen mahdollisuuksiaan sekä parantavan asiakkaan ymmärrystä omista taidoistaan. Asiakaslähtöisyyden tukemiseksi kehittäjätyöryhmä nosti esille vaihtoehtoisten kommunikointitapojen mukaan ottamisen osaksi Melba - koulutusta. Keskustelussa korostui, ettei läheskään aina haastateltavalla ole tarpeeksi välineitä toimivaan kommunikointiin asiakkaan kanssa, jolloin arviointi voi jäädä hyvin pinnalliselle tasolle. Kehittäjätyöryhmä näki tärkeänä, että koulutukseen saataisi lisää keskustelua ja pohdintaa siitä, kuinka arviointia voidaan toteuttaa eri asiakasryhmien kohdalla. Lisäksi asiakkaalle annettavaan rakentavan palautteen antoon sekä haastattelutekniikan opetteluun nähtiin tarvetta, sillä niihin ei kaikilla koulutukseen osallistujilla ole aiempaa kokemusta. Käytännön esimerkkien laajempi jakaminen voisi tuoda arvioinnin tekoon, haastattelun tekoon sekä palautteen antoon lisää osaamista.

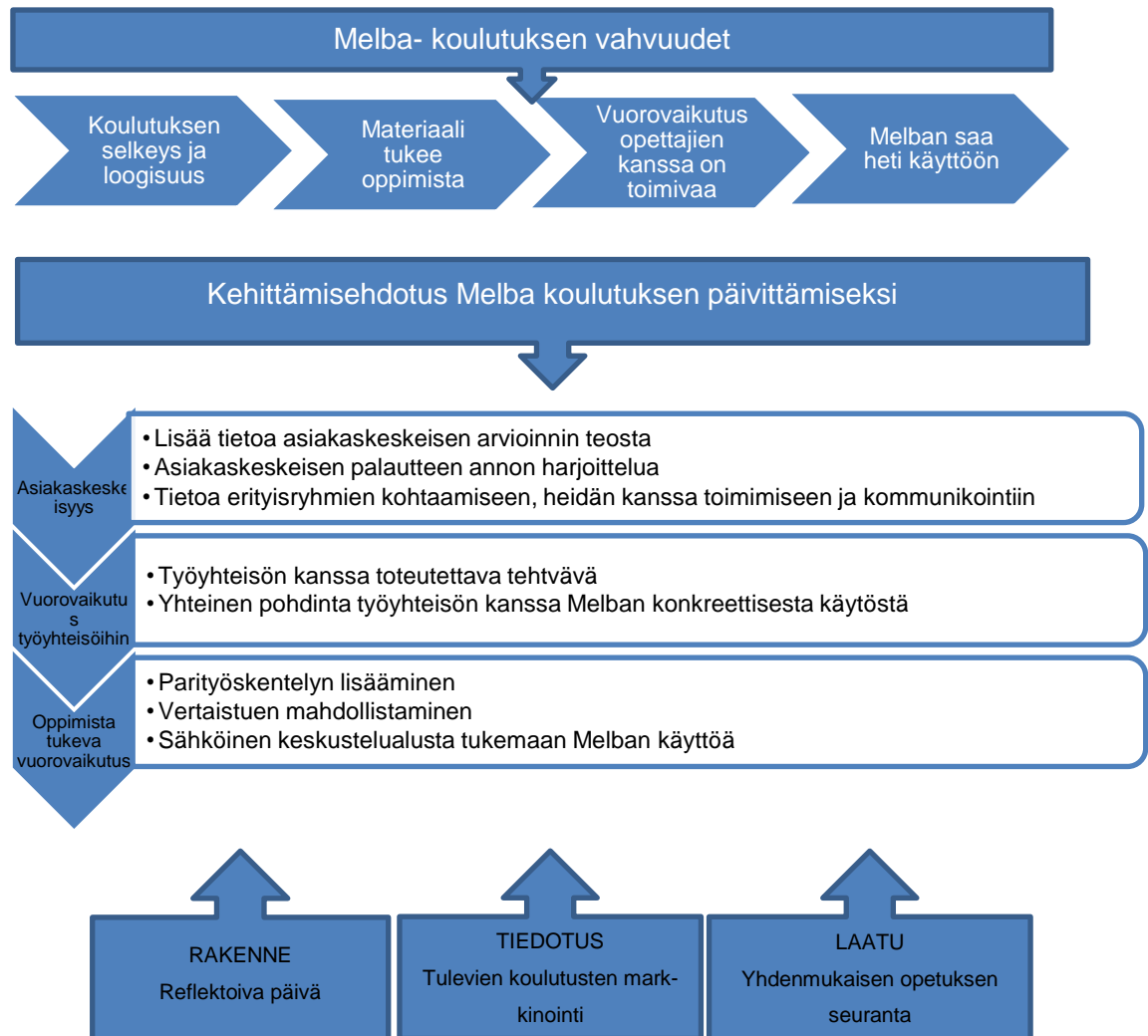
Kehittäjätyöryhmän keskustelusta noussut selkeä kehittämisen kohde oli kouluttautuneiden vuorovaikutuksen tukeminen. Koulutukseen osallistuvien henkilöiden vuorovaikutuksen tukeminen nähtiin apuna Melban oppimiseen sekä sen käytön tukemiseen. Sen nähtiin tuovan apua epäselvyyteen Melban rakenteesta ja käytöstä. Opiskelijoiden yhteistoiminnallinen opiskelu sekä paritöiden lisääminen mukaan koulutukseen koettiin tärkeänä määreiden ja skaalojen oppimisessa, Melban käyttöönotossa sekä vertaistuen

mahdollisuutena. Keskustelusta nousi esille sparrauspari-ajatus sekä yhteinen reflektointi ja pohdinta tehtävien toteutuksessa. Yhteinen sähköinen keskustelualusta vuorovaikutusta mahdollistamaan nousi myös esille.

Keskustelun pohjalta kehittäjätyöryhmä nosti vielä erikseen esille neljä tärkeintä kehittämisen kohdetta ja kehitti niihin konkreettiset toteutustavat. Ensimmäinen kehittämisen kohde oli **vuorovaikutuksen kehittäminen työyhteisön osallistamiseksi mukaan koulutukseen**. Työryhmä näki tämän toteutuvat niin, että viimeinen koulutukseen kuuluva tehtävä toteutettaisiin yhdessä työyhteisön kanssa. Tehtävän myötä koulutukseen osallistunut sekä työyhteisö voisivat pohtia yhdessä sitä, mihin he voisivat Melbaa heidän omassa työyhteisössään konkreettisesti käyttää. Esille nousi myös ajatus siitä, että koulutuspäiviin voisi lisätä refleктоivan päivän, jolloin tehtäviä voisi purkaa ryhmässä. Toinen kehittämisen kohde oli **asiakaskeskeisyys ja palautteen anto**. Kehittäjätyöryhmä näki tärkeänä, että koulutukseen saadaan lisää tietoa asiakaskeskeisestä arvioinnista ja arviointiin kuuluvista menetelmistä: haastattelu/havainnointi, palautteen anto, lausunnot. Kolmantena kehittämisen kohteena työryhmä näki **Koulutusporukan vuorovaikutuksen tukemisen**. Koulutukseen kuuluvien tehtävien teko pareittain olisi helpoin tapa tukea koulutettavien vuorovaikutusta. Neljänneksi kehittämisen kohteeksi ryhmä nosti **erilaisten asiakkaiden parissa toimimisen harjoittelun**. Se, että koulutukseen saataisiin mukaan erilaisten asiakasryhmien parissa työskenteleviä ammattilaisia kertomaan käytännönläheisistä vuorovaikutuksen ja kommunikaation esimerkeistä, olisi keino tuoda konkretiaa eri asiakasryhmien kohtaamisiin.

8 Melba koulutuksen kehittämis ehdotus

Kuvassa 11 esitetään kehittämis ehdotus Melba - koulutuksen kehittämiseksi. Tulosten perusteella koulutuksen vahvuuksina ovat koulutuksen looginen rakenne, oppimista tukeva materiaali, toimiva vuorovaikutus opettajiin sekä Melban saaminen heti käyttöön koulutuksen jälkeen. Vahvuudet tulisi huomioida sekä sisällyttää jatkossakin mukaan koulutukseen. Tuloksista nousi esille selkeästi kolme osa-aluetta, joihin tulisi kiinnittää huomiota koulutuksen kehittämisessä, nämä osa-alueet olivat: asiakaskeskeisyys, vuorovaikutus työyhteisöihin sekä oppimista tukeva vuorovaikutus. Lisäksi koulutukseen tulisi lisätä ylimääräinen refleктоiva päivä työpaikoilla toteutettujen arviointiharjoitusten purkuun ja tämä tulisi ottaa huomioon koulutuksen rakenteessa. Markkinointia tulisi kehittää ja täsmentää, sekä opetuksen laatua tulisi seurata tarkemmin sekä kehittää.



Kuva 11: Melba koulutuksen vahvuudet sekä kehittämisehdotus koulutuksen päivittämiseksi.

9 Pohdinta

9.1 Tulosten tarkastelua

Melba koulutus työelämän muutoksessa

Kehittämistyössä käytetyn kyselyn tuloksista selvisi, kuinka Melba arviointiväline ei ole päivittäisessä käytössä ja sitä käyttää säännöllisesti vain noin 20% vastaajista. Melban satunnaiseen käyttöön oli syynä pääosin se, ettei sen käyttöön löydy aikaa ja se koetaan raskaana välineenä. Kehittäjätyöryhmän laatimasta SWOT- analyysistä selvisi myös, kuinka koulutukselta toivottiin tietoa Melban käytön mahdolliseen soveltamiseen. Melban käytön soveltamisen tarvetta nykypäivän muuttuvissa työkuissa perustelee se, että työkyvyn arviointia joudutaan toteuttamaan yhä moninaisimmissa työkuissa. Arvioinnille asettaa haasteita nykyiset työelämän käytännöt, sillä työtehtävät ovat muuttuneet useissa tapauksissa monitaitoisuutta vaativiksi joka myös asettaa rajallisuutta työllistymismahdollisuuksille. (Pikkusaari 2012: 13-14; Gould-Ilmarinen 2010: 33; Hinkka – Aalto – Grönlund - Rajavaara 2011: 19.) Myös ammatillisen kuntoutuksen sisällön muutos asettaa haasteita työkyvyn arvioinnille. Melba - menetelmä on kehitetty muutama vuosikymmen sitten, jolloin kuntoutuksen sisällöt ammatillisessa kuntoutuksessa olivat hyvin erilaisia. Muutos johtuu työyhteisöjen, työn ja ammatillisuuden kehittymisestä. Kuntoutuskäytäntöjen tulee vastata nykypäivänä arjen vaatimuksiin, jolloin yksilöiden kyvykkyys reagoida yhä monimutkaistuihin yhteiskunnan luomiin toimintamalleihin on keskiössä. Jotta asiakkaiden tarpeisiin voidaan vastata nyky-yhteiskunnassa, tulee kuntoutuksen järjestelmien muuttua yhä monimutkaistuvien toimintamallien sekä yhteiskunnan muutoksien myötä. (Karjalainen 2012: 11-13.) Melban soveltamisen mahdollisuudet nykypäivän työkuissa voisivat tuoda uudenlaista motivaatiota Melbaa käyttäville ammattilaisille. Motivaation voidaan nähdä parantavan Melba koulutukseen osallistumista sekä koulutuksen tuottaman tiedon siirtymistä työelämään (Veermans-Tapola 2006: 66; Burke- Hutchins 2007:267). Melban tehokkaampi käyttö parantaa työllistymistä ja näin ollen kaventaa eri väestöryhmien sosioekonomisia eroja. Melba koulutuksen kehittämisen voidaan katsoa olevan yhteiskunnallinen sosiaalinen innovaatio, joka kehittyessään parantaa Melba - välineen käyttöä. Sosiaalisten innovaatioiden leviäminen vaati sen muuntamista olosuhteiden mukaisesti, jonka vuoksi Melban soveltamisen tarpeen kehittäminen työelämän muutosten tarpeisiin on perusteltua. (Engerström 2006: 10-11.)

Melban käytön toivottua soveltamista rajaa kuitenkin lisenssi, joka määrittää pitkälti sen, kuinka arviointi tulisi toteuttaa. Arvioitavien määritteiden lukumäärä ei ole vapaavalintainen, sillä arvioinnissa tulee ottaa huomioon heikkojen, keskitasoa vahvempien ja keskitasoa huomattavasti vahvempien taitojen kuvaaminen. (Föhres ym. 2007: 10.) Achterbergin ym. (2011) tekemä tutkimus osoittaa, että Melban määreet ovat vaihtelevan luotettavia niiden toistettavuuden mittaamisessa. Siitä johtuen on huomattava, että Melba -arviointi, joka pohjautuisi ainoastaan määreisiin, jotka osoittautuivat tutkimuksessa vaihteleviksi, voidaan tutkimuksen mukaan pitää kyseenalaisena. (Achterberg ym. 2011: 492-494.) Myös Suvannon (2008) tutkimus osoittaa, kuinka Melbaa käyttävien ammattilaisten välisessä ankaruustasossa oli eroja (Suvanto 2008: 24-25). Nämä kaksi tutkimusta perustelevat Melban määreisiin liittyvää jatkotutkimuksen tarpeellisuutta.

Karhun (2013) tutkimuksen tulokset puoltavat tarvetta Melban kaltaiselle arviointivälineelle sekä sen koulutuksen kehittämiseksi. Hänen saamien tutkimustulosten mukaan, vajaakuntoisten työllistymisen todennäköisyys paranee työnantajien näkökulmasta silloin, kun työllistämiseen vaikuttavat tekijät ovat työpaikalla tasapainossa. (Karhu 2013: 35-42.) Melbassa näitä tekijöitä tarkastellaan laajasti. Myös Kerätären tuoreen väitöskirjan (2016) tutkimustulokset perustelevat Melban kaltaisen työn ja toimintakyvyn psykososiaalisia tekijöitä arvioivan välineen tarpeellisuutta monimuotoisissa työnkuissa. Tällaisen välineen tuomaa tietoa voidaan hyödyntää moniammatillisissa verkostoissa. (Kerätär 2016: 81-83.)

Asiakaskeskeisyys Melba koulutuksessa.

Kehittämis ehdotuksen mukaan koulutuksen sisällössä tulisi huomioida enemmän asiakaskeskeisen arvioinnin keinoja. Aineistosta nousseiden tulosten perusteella Melba-arviointi tuottaa hyvää tietoa asiakkaan työkyvyn arviointiin ja myös asiakkaat ovat kokeneet arvioinnin nostavan esille uusia taitoja, joita he eivät ole osanneet huomioida. Melbaa työssään käyttävät ammattilaiset kokivat arvioinnin tuovan pätevää ja rajattua tietoa niin asiakkaalle, kuin myös arviointia tekeväälle. Melba- koulutukseen osallistumisen syynä näkyi se, että asiakkaiden tarpeisiin haluttiin vastata yhä tehokkaammin. Kuitenkaan koulutuksen ei koeta tuovan tarpeeksi tietoa asiakaskeskeiseen arviointiin, palautteen antoon sekä erilaisten asiakkaiden kohtaamiseen.

Asiakaskeskeisyyteen panostaminen perustee nykypäivän sekä tulevaisuuden kuntoutusta, joka on yhä enemmän asiakaslähtöistä, eikä sitä voida toteuttaa ilman aktiivista yhteistyötä kuntoutujan kanssa (Järvikoski 2013: 23-24). Lisäksi asiakaskeskeisyyden huomioiminen ja asiakaslähtöinen vuorovaikutus, noudattaa hyvän kuntoutuskäytännön periaatteita. Asiakaskeskeisyys on tuotu esille myös kuntoutuksen uudistamiskomitean suunnitelmassa seuraavaksi kymmeneksi vuodeksi (Alaranta – Lindberg - Holma 2008: 643; Härkäpää – Järvikoski - Gould 2008: 73; sosiaali – ja terveysministeriö 2016: 2). Mattsonin (2014) kehittämistyö esittelee tuloksia, joiden mukaan sosiaali - ja terveysalalla työskentelevien esimiesten näkemyksestä kuntoutuksen asiakaspalveluosaaminen on tärkeä taito. Taito kohdata asiakas sekä ymmärrys asiakaslähtöisyydestä ovat merkittävä osa tulevaisuuden kuntoutuksen osaamista. (Mattson 2014: 38,45.)

Ammattilaisen sekä kuntoutujan välinen onnistunut vuorovaikutus on nykypäivän kuntoutuksessa yhä tärkeämpää (Sipari- Mäkinen 2013:6-7). Ammattilaisen ja asiakkaan välinen toimiva vuorovaikutus nähdään usein luonteeltaan dialogisena prosessina. Onnistuakseen se vaatii tasavertaista vuorovaikutusta, jossa ilmenee molemminpuolinen ymmärrys sekä vastavuoroisuus. (Mönkkönen 2007: 14-16.) Koukarin (2010) tutkimuksen tulokset perustelevat tasavertaisen ja asiakaslähtöisen vuorovaikutuksen tärkeyttä. Kuntoutuksen ammattilaisen ja kuntoutujan onnistunut vuorovaikutus, sekä kuntoutujan saama ymmärrys hänelle toteutettavien interventioiden ja niiden tavoitteiden tarkoituksesta, tukee kuntoutumisen edistymistä (Koukari 2010: 63-65, 124-125.) Kansainvälinen tutkimustieto vahvistaa Koukarin tutkimuksen tuloksia siitä, kuinka epäonnistunut vuorovaikutus kuntoutujan ja ammattilaisen kesken, vaikeuttaa pitkäaikaistyöttömän henkilön työllistymiseen tavoittelevaa toimintaa. Myös vuorovaikutuspulmat sekä väärinymmärrykset moniammatillisen työryhmän sekä työpaikan kanssa vaikeuttavat kuntoutujan toimintaa työllistymiseen nähden. (Saunders – MacEachenb - Nedeleca 2015: 107.) Huttulan (2005) gradussa esitellään kuvahaastattelun menetelmää tueksi työkyvynarviointiin. Tutkimustulosten pohjalta kuvahaastattelu on toimiva menetelmä tukemaan ammattilaisen sekä asiakkaan välistä vuorovaikutusta. (Huttula 2005: 48-61.) Kehittämistyön aineistosta nousi toiveena kuvien käyttö tai muun korvaavan vuorovaikutuksen hyödyntäminen asiakkaiden kanssa Melba - arvioinnin ja ymmärryksen tueksi. Monipuolinen vuorovaikutusosaaminen käsittää kaikki kommunikoinnin ja suhteiden luomisen taidot. Nykypäivänä onkin entistä tärkeämpää, että vuorovaikutus on kaikille mahdollisimman ymmärrettävää, niin, että asiakas saa olla vahvasti vuorovaikutuksessa mukana. (Mönkkönen 2007: 28-29.)

Vuorovaikutus työyhteisöihin

Vuorovaikutuksen kehittäminen työyhteisöihin nousi esille kehittämiskohteissa. Kehittäjätyöryhmä sekä Melbaa käyttävät ammattilaiset nostivat esille, kuinka Melbaa tulisi viedä tulevaisuudessa yhä tehokkaammin työyhteisöihin. Aineistosta nousi pohdinta siitä, onko työpaikoilla tarvittava tieto Melba - koulutuksen hyödyistä sekä arvioinnin tuomasta tiedosta. Tähän pulmaan halutaan vastata sitouttamalla johtoa ja muuta työyhteisöä yhteiseen pohdintaan siitä, kuinka Melba toimisi omassa työyhteisössä. Kansainväliset tutkimukset koulutuksen siirtymisestä työelämään perustelevat vahvasti työyhteisöjen sekä johdon sitouttamista mukaan koulutukseen. Työpaikan osoittama tuki, innostus, sekä kiinnostus koulutusta sekä uusia opittuja käytäntöjä kohtaan on edistävää tekijä oppimisessa ja sen siirtymisessä työhön. (Burke - Hutchins 2007: 269-272.) Koulutuksessa opittu tieto siirtyy parhaiten käytäntöön silloin, kun koulutukseen osallistunut henkilö ja hänen työpaikan johto-ja esimiestaso saadaan yhdessä innostumaan opittavasta asiasta. (Burke - Hutchins 2008: 124-15.) Nevalaisen (2007) tutkimus nostaa esille myös tarvetta työyhteisön sekä esimiehien sitouttamiseen mukaan Melba-koulutukseen. Tutkimustulosten mukaan esimiehen ja työtovereiden kiinnostus ja kannustus Melban käyttöön työpaikalla edisti välineen käyttöä, erityisesti johdon tuella nähtiin olevan merkitystä Melban käyttöön. (Nevalainen 2007: 39-40.)

Työpaikan ja opiskelijan onnistunut vuorovaikutus koulutukseen liittyen, on yhteydessä muun muassa opiskelijan sinnikkyyteen ja positiivisiin tuntemuksiin, jotka edesauttavat oppimista. Oppimisen käytännönläheisyys työpaikalla tukee opiskelijan innostumisen syntymistä ja toimii työpaikan sekä opiskelijan välisen kannustavan vuorovaikutuksen synnyttäjänä. (Veermans - Tapola 2006: 68-70; Burke - Hutchins 2007: 269-270.)

Yhteistyön tehostaminen työpaikkojen kanssa tukee kuntoutuksen nykypäivän ja tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittymistä. Kuntoutuksen kehittämisessä tullaan tulevaisuudessa tarvitsemaan keinoja, joilla eri ammattialojen osaamista voidaan yhdistää ja näin muodostaa tietoa yhdessä yhteiskehittelyn muodossa. (Paalasmaa 2014: 121-127; Sipari - Mäkinen 2012: 6-8.) Ajankohtainen selvitys kuntoutusalan koulutuksesta ammattikorkeakouluissa tukee yhteistyön kehittämisen tarvetta työpaikoille. Selvityksen mukaan koulutuksen ja työpaikkojen toimiva yhteistyö vaikuttaa kuntoutuksen osaamisen kehittämisessä. (Holvikivi – Harra – Kiventausta – Sipari 2016: 31-32.)

Oppimista tukeva vuorovaikutus

Melba koulutuksen yhtenä vahvuutena nähtiin kehittämis ehdotuksessa opettajien kanssa toimiva vuorovaikutus, joka tukee oppimista koko koulutuksen ajan. Opettajat ovat hyvin tavoitettavissa sähköpostitse sekä puhelimitse. Toisenlaisia välineitä oppimista tukevaan vuorovaikutukseen kuitenkin kaivattiin ja sen kehittämiseen nähtiin tarvetta. Kyselyyn vastanneet ammattilaiset toivat esille myös tarpeen kouluttautuneiden vertaistukeen ja konsultaation koulutuksen jälkeen. Kehittäjätyöryhmä toi esille Moodle -alustan mahdollisuuden vuorovaikutuksen sekä konsultaation mahdollistajana. Moodle alusta on juuri vuodenvaihteessa Melba koulutukseen mukaan otettu uudistus, jonka käytöstä ei vielä kehittämistyön teon vaiheessa oltu saatu palautetta. (Nevalainen 2017.)

Teknologian sekä digitaalisaation tuomat ratkaisut ovat iso osa tulevaisuuden kuntoutusalan koulutuksen kehittämisen toimenpiteitä (Holvikivi ym. 2016: 41). Digitalisaatio luo mahdollisuuksia myös kehittäjätyöryhmän esille nostamaan verkko-opetukseen, joka nähtiin yhtenä tulevaisuuden mahdollisuutena tarjota Melba - koulutusta. Voidaan nähdä, että Moodle - alusta sekä verkko-opetus mahdollistavat kuntoutuksen yhteisen osaamisen kehittymisen. (vrt. Holvikivi ym. 2016: 55.) Verkkopohjaisten foorumien toimintaa oppimisverkostojen vuorovaikutuksen tukemisessa perustelee myös Alasoini (2011). Hänen mukaansa opiskelijoiden omissa verkkopohjaisissa verkostoissa voidaan onnistua lisäämään tietoa ja osaamista kaikille yhteisestä asiasta. (Alasoini 2011: 104-105.)

Kehittäjätyöryhmä nosti esille myös parityöskentelyn merkityksen osana oppimista tukevaa vuorovaikutuksen kehittämistä. Ammattilaisten välinen vuoropuhelu syntyy parhaiten yhteisten tehtävien ja työskentelyn parissa (Mönkkönen 2007:128). Melba - koulutukseen osallistuu ihmisiä eri puolilta Suomea, eri organisaatioista, jolloin yhdessä työskentelyn voidaankin ajatella kehittävän myös verkostotyöskentelyn osaamista. Verkostotyöskentelyn taitoja tullaan tarvitsemaan tulevaisuuden kuntoutuksen ammattilaiselta yhä enemmän. Tulevaisuuden kuntoutuspalvelut vaativat myös verkostotyöskentelyn osaamista. (Sipari - Mäkinen 2012:6-7; Piirainen 2011: 259-260; Mattson 2014: 40-41.) Onnistuneella oppimista tukevalla vuorovaikutuksella voidaan saada aikaan kannustusta Melban käyttöön, joka voi vaikuttaa positiivisesti opiskelijan minäpystyvyyden tunteeseen (Burke - Hutchins 2007: 265-266).

9.2 Jatkokehittelyn tarpeet

Melba käyttökoulutuksen kehittäminen on tarpeellista sekä perusteltua yhteiskunnallisesti työtehtävien moninaistuesssa sekä tulevaisuuden monialaisen työvoiman tarpeena (sosiaali – ja terveysministeriö 2008: 13-41; sosiaali – ja terveysministeriö 2011: 5-8.) Kehittämistyö tuottaa ehdotuksen, jonka pohjalta koulutusta voidaan päivittää tulevaisuuden työkyvyn arviointiosaamisen haasteet huomioiden. Aineistosta nousi esille asioita, joita olisi vielä suositeltavaa jatkokehittää, jotta Melba - koulutus pystyy vastaamaan mahdollisimman tehokkaasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. Melban käytön soveltaminen nykypäivän työkuviissa nousi aineistosta vahvasti esille, jonka vuoksi Melban soveltamisen kartoittaminen olisi ajankohtainen ja tulevaisuuden kannalta tärkeää. Melba-arvioinnissa voidaan käyttää myös muita täydentäviä arviointivälineitä, jonka vuoksi sopivien täydentävien menetelmien arviointi olisi suositeltavaa. (vrt. Zoer ym. 2012: 208; Achterberg ym. 2011:491-492; Föhres ym. 2007:10-11.) Lisäksi Melban ajankohtaista tutkimustietoa kaivattiin mukaan koulutukseen tuomaan lisää ymmärrystä ja luotettavuutta Melban käyttöön. Toive asiakaskeskeisen tiedon lisäämisestä arvioinnin tekoon ja erilaisten asiakkaiden kohtaamiseen nousi vahvasti esille, lisäksi erilaisten kommunikaatiomenetelmien opettelu nähtiin tarpeellisena. Koska tulevaisuuden kuntoutus tulee pohjautumaan yhä enemmän eri verkostoihin (Sipari - Mäkinen 2012: 32.) voidaan pohtia, voisiko verkostoitumista tuoda mukaan Melba - koulutukseen. Erityisesti koulutuksen käyneet esittivät tarpeen oppia kohtaamaan erilaisia asiakkaita ja taitoja palautteen antoon. Koska Melba - koulutuksen tarkoitus on tuottaa pätevyys Melba – arviointiin, joka on laaja kokonaisuus, ei erilaisiin kommunikaatiotapoihin ja asiakaskohtaamisiin välttämättä löydy Melba koulutuksen puitteissa aikaa (Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö n.d.; Nevalainen 2007.) Tulevaisuuden kuntoutusosaamisen, sekä kuntoutuksen koulutuksen kehittämistarpeisiin nojaten, tulisi pohtia verkostoitumista niiden toimijoiden kanssa, joilla haluttua tietotaitoa on. (vrt. Sipari - Mäkinen 2012; Paalasmaa 2014: 122.) Koulutuksen verkostoituminen voisi näkyä yhteistyönä eri organisaatioiden kanssa, jolloin Melba - koulutukseen osallistuneet voisivat hakea haluamaansa tietoa yhteistyöverkostoista ja mahdollisista lisäkoulutuksista. Nämä toimijat voisivat myös muodostaa monialaisen kehittäjäverkoston yhdessä Melba – koulutuksen kehittäjäryhmän kanssa tukemaan yhteisen ymmärryksen ja ajatusmallien rakentumista. Verkostomainen työskentely muiden toimijoiden kanssa mahdollistaa myös tulevaisuuden kuntoutuksen kehittymistä yhteiskehittelyn avulla (vrt. Sipari – Mäkinen 2012: 12-24; Paalasmaa 2014: 122-123.)

9.3 Menetelmällisten ratkaisujen tarkastelu

Tutkimuksellisen kehittämistyön kehittämistehtävinä oli kuvata Melba - koulutuksen käyneiden henkilöiden taustatiedot, kuvata Melba - koulutuksen myönteiset ja kielteiset asiat SWOT-analyysin avulla sekä tuottaa kuvaus Melba-koulutuksen kehittämiskohteista. Kahteen ensimmäiseen kehittämistehtävään saatiin vastaukset ja kehittäjätyöryhmässä niiden pohjalta syntyi lopulta kehittämis ehdotus Melba - koulutuksen kehittämiseksi. Kehittäjätyöryhmään ei saatu alkuperäisestä suunnitelman mukaisesti mukaan asiakkaita. Tästä johtuen suunnitelmasta jouduttiin poikkeamaan ja kehitettiin ylimääräinen kysely asiakkaille. Kyselyn avulla kehittäjätyöryhmään saatiin mukaan asiakkaiden ääni, jotta yhteistoimijuuden, kehittäjäkumppanuuden sekä kuntoutuksen asiakaslähtöisyyden periaatteiden mukaisesti kehittämistyön tuloksista saatiin ajankohtainen ja asiakkaan aktiivista roolia huomioiva. (Sipari - Mäkinen 2014: 166-167; Järvikoski - Härkäpää 2008: 56-57; Mäkinen 2014: 9-10.) Asiakkaan rooli kehittämistyössä jäi kuitenkin pienemmäksi kuin toivottiin. Tähän saattoi vaikuttaa se, ettei kehittämistyön tekijällä ollut itsellään kosketuspintaa ammatillisen kuntoutuksen kentälle. Tällöin yhteiskehittelykumppanuuteen vaadittavaa vuorovaikutusta ei ollut tarpeeksi, jotta verkostoja asiakkaiden pariin olisi saatu luotua tehokkaammin. Lisäksi tehokkaampi koordinointi ammatillisen kuntoutuksen rajapinnoille olisi saattanut tuoda asiakkaita paremmin mukaan kehittämiseen. Toimivaan yhteiskehittelyn verkostoitumiseen tarvitaan usean henkilön yhdessä toimimista. Tämä vaikeutui osaltaan myös siinä, että kehittämistyön tekijä ei onnistunut täydellisesti jalkautumaan ammatillisen kuntoutuksen kentälle esittelemään yhteiskehittelyn tarvetta, tavoitteita ja periaatteita. (vrt. Sipari - Mäkinen 2014: 169-171.)

Kehittämistyöntekijän rooli noudatti toimintatutkimuksen mukaista ohjeistusta, jonka pohjalta kehittäjätyöryhmän tapaamisissa noudatettiin oikeanlaista ryhmäkäyttäytymistä, jossa sosiaalisuudella oli myös iso rooli siinä, että kehittämistyöntekijä pääsi mukaan yhteistyökumppanin toimintaan ulkopuolisena henkilönä. Yhteistyöorganisaatioon mukaan pääseminen vaati kehittämistyöntekijää huomioimaan vieraan organisaation kohtaamisen tekijät. (vrt. Kananen 2014: 67.)

Kehittäjätyöryhmän työskentely oli sujuvaa ja yhteistyö ryhmän ja kehittämistyön tekijän kanssa toimi hyvin. Aineistonkeruutapoja jouduttiin muuttamaan suunnitellusta, sillä aineistontuottajiksi valikoitui vähemmän henkilöitä kuin oli toivottu. Tuloksena syntyi kuitenkin kehittämis ehdotus, jossa oli saatu huomioitua monialainen näkemys. Koska kehittäjätyöryhmä koostui vain ammattilaisista, valittiin ryhmätapaamisiin aineistonkeruuvälineiksi sellaiset menetelmät, jotka tuottaisivat mahdollisimman kattavaa ja laaja-

alaista tietoa kehittämisehdotukseen. Näin tutkimuksellisen kehittämistyön validiteetti toteutui. (vrt. Vilkkä 2015: 196-197.) Aineistoa syntyi riittävästi, sillä se vastasi kaikkiin kehittämistehtäviin. Aineistoon saatiin mukaan Melbaa käyttävien ammattilaisten, Melballa arvioitujen asiakkaiden sekä Melba - kouluttajien näkemykset, jonka vuoksi sen voidaan katsoa olevan tarpeeksi kattava. Kehittämistyön aineiston reliabiliteetti varmistettiin lähettämällä analysoidut tulokset kehittäjätyöryhmälle, joka varmisti sen, että tulokset ovat sitä, mitä he ovat tuoneet ryhmässä esille. (vrt. Kananen 2009: 92.)

Kehittämistyön aineistontuottajina ei ole ollut suurta ryhmää, jonka vuoksi sen tulokset ovat vain suuntaa antavia. Tulosten yleistettävyyteen vaikuttaa heikentävästi se, ettei kehittäjätyöryhmästä saatu moniammatillista ja runsaampaa ryhmää, joka olisi voinut vaikuttaa monipuolisempaan tuotokseen. Kehittämisehdotus Melba - koulutuksen kehittämiseksi on kuitenkin yhteiskunnallisesti ajankohtainen ja perusteltu, sillä osatyökykyisten sekä vajaakuntoisten työllistymiseen tarvitaan tulevaisuudessa tehokkaita välineitä, jotta mahdollisimman moni henkilö saadaan mukaan työelämään (Hinkka – Aalto – Grönlund - Rajavaara 2011: 19-21; KASTE 2012-2015; Pöysti - Jatkola 2013: 43; Jatkola - Vehkasalo 2013.)

Kehittämistyöni eettisyyttä perustele se, että ennen kehittämistyön aloitusta on tehty opettajan sekä yhteistyötahon hyväksymä tutkimussuunnitelma, jonka jälkeen on allekirjoitettu kaksi tutkimuslupaa Metropolian ja yhteistyötahon kanssa. Olen myös noudattanut niin Metropolian kuin yhteistyökumppanin toimintatapoja, ottaen niistä hyvin selvää ennen työni aloitusta. Kehittämistyössä on käytetty muiden tutkijoiden ajankohtaisia tutkimuksia ja huomioitu niiden saavutukset, jotka näkyvät selvinä lähdemerkintöinä teoria sekä pohdinta-osuuksissa. Kehittämistyöhön liittyvien lupa-asioiden kanssa olen ollut huolellinen ja tarkka, jolloin olen tarkistuttanut ohjaavalla opettajalla kaikki tutkimuksen tekoon liittyvät lupa-asiakirjat ennen niiden lähettämistä eteenpäin. Nauhoitetun aineiston olen tallentanut vain omaan käyttööni ja poistanut nauhoitetun materiaalin litteroituani sen. Nauhoitetun ja tallennetun materiaalin kanssa olen toiminut sen mukaan, jonka olen suostumus asiakirjoissa maininnut. Koko kehittämistyön toteutuksen ajan olen noudattanut tutkimuseettisen neuvottelukunnan asettamia eettistä suositusta. Kehittämistyön tutkimustulokset on luovutettu henkilökohtaisesti VAMLAS:in kehittämispäällikölle ja ne on esitelty Melba - kouluttajien tapaamisessa joulukuussa 2016. Valmis kehittämistyö julkaistaan Thesaurus - tietokannassa sekä luovutetaan kansitettuna VAMLAS:in käyttöön (vrt. Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014.)

Kehittämistyöni viimeinen luku osoitetaan kiitoksille niille henkilöille, jotka ovat olleet tukemassa kehittämistyöni etenemisessä. Haluan kiittää koko opiskeluryhmääni kannustavasta ilmapiiristä sekä mahtavasta vertaistuesta kehittämistyön teossa. Erityisesti Minnan kanssa käydyt kannustavat keskustelut ja kirjastossa vietetyt, ajoittain pitkätkin rupeamat, ovat olleet isossa osassa opinnäytetyöni valmistumisessa. Kehittämistyöni alkuun saattaminen ei ollut mutkatonta, tässä minua tuki suuresti Katariina, joka kuunteli ja jaksoi kannustaa tutkimussuunnitelman viilaamisessa. Suuret kiitokset kuuluvat myös niin taitavalle ohjaavalle opettajalleni Sallalle, joka on antanut ison tuen sekä järjestänyt ohjausajan aina kun sitä olen tarvinnut. Kehittämistyöni aiheen sain Marja Nevalaiselta, jonka kanssa käydyt keskustelut opettivat minulle paljon tutkimuksen tekemisestä sekä työkyvynarvioinnin verkostoista. Lopuksi haluan kiittää perhettäni, joka on jaksanut tukea välillä hyvinkin kuoppaisella tutkimuksen taipaleella, sekä kummipoikaani Petteriä, joka auttoi minua käänköspulmissa. Erityiskiitos äidilleni, joka on mahdollistanut sen, että olen raahustanut kirjastoon kirjoittamaan, vaikka aina siltä ei olisi tuntunut.

LÄHTEET

Achterberg, Thea - Wind, Haije - Prinzie, Peter - Frings-Dresen, Monique 2011. Inter-rater reliability of the 'Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit' (MELBA) in young disabled adults with psychosocial limitations. Work 44/ 4. 491-497.

Aho, Marita 2007. Innovaatioympäristö ja osaaminen. Teoksessa Kallberg, Kari – Hallila, Marjo(toim.): Osaamisen kohtaaminen- näkökulmia työelämälähtöiseen koulutukseen. Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulun julkaisuja C: Tiedotteita, 26. 23-34.

Alaranta, Hannu – Lindberg, Heidi – Holma, Tupu 2008. Hyvä kuntoutuskäytäntö. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu. 647-656.

Alasoini, Tuomo 2011. Hyvinvointia työstä. Kuinka työelämää voi kehittää kestäväällä tavalla? Tykes raportteja/76. Helsinki 2011. Verkkodokumentti <https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/hyvinvointia_tyosta.pdf> Luettu 20.1.2017.

Burke, Lisa – Hutchins, Holly 2007. Training Transfer: An Integrative Literature Review. Human resource development review 6/2007. 263-296

Burke, Lisa – Hutchins, Holly 2008: A Study of Best Practices in Training Transfer and Proposed Model of Transfer. Human resource development quarterly 19/2008. 107-128.

Engerström, Yrjö 2006. Kaksikätinen asiantuntija organisaatio. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B02/2006: Helsinki.

Finlex. 2012: Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Verkkodokumentti < <http://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20011383>> Luettu 12.6.2016.

Finlex. 2015: Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Verkkodokumentti <<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325#Pidp992592>> Luettu 11.6.2016.

Föhres, Felizitas - Kleffmann, Anke - Sturtz, Anne – Weinmann, Sigbert 2008: Käsikirja 1 MELBAn käyttö. Druckhaus Kay GmbH 2008.

Gould, Raija- Ilmarinen, Juhani 2010: Suomalaisten työkyky. Teoksessa Aromaa, Arpo-Koskinen, Seppo. (toim.) Suomalaisten työ, työkyky ja terveys 2000-luvun alkaessa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 11/2010: Helsinki.

Gould, Raija - Ilmarinen, Juhani - Järvisalo, Jorma- Koskinen, Seppo 2006. Työkyvyn ulottuvuudet- terveys 2000 tutkimuksen tuloksia. Hakapaino OY: Helsinki.

Grossman, Rebecca- Salas, Eduardo 2011. The transfer of training: What really matters. International Journal of training and Development 15:2. 103-120.

Heikkinen, Hannu 2010. Toimintatutkimus-toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, Juhani - Valli, Raine (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1- Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. PS-kustannus: Jyväskylä. 214-229.

Hinkka, Katariina- Aalto, Liisi – Grönlund, Rainer – Rajavaara, Marketta 2011. Työ muuttuu-kehittykö kuntoutus. Teoksessa Järvikoski, Aila – Lindh, Jari – Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Juvenes Print: Tampere. 19-32.

Hurri, Heikki - Saltychev, Mikhail. 2015. Työikäisen kuntoutus. Teoksessa Jari Arokoski, Jari - Mikkelsen, Marja - Pohjolainen, Timo - Viikari-Juntura, Eira (toim.): Fysiatia. Kustannus Oy Duodecim. 501-514.

Huttula, Kirsi 2005. Kuvahaastattelu työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kartoittamisessa. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Verkkodokumentti: <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12551/URN_NBN_fi_jyu-2005308.pdf?sequence=1> Luettu 4.11.2016.

Holvikivi, Johanna – Harra, Toini – Kiventausta, Kaisa – Sipari, Salla 2016. Kuntoutusalan koulutus. Valtakunnallinen selvitys kuntoutusalan koulutuksesta ammattikorkeakouluissa 2015. Metropolia ammattikorkeakoulu.

Härkäpää, Kristiina – Järvikoski, Aila – Gould, Raija 2008. Asiakaslähtöisyys, tiedon-saanti ja tuki kuntoutusprosessissa. Teoksessa Järvikoski, Aila – Lindh, Jari – Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus muutoksessa. Juvenes Print: Tampere. 73-88.

Jatkola, Vesa – Vehkasalo, Ville 2013: Tuloksellisuustarkastuskertomus - Kuntoutus työurien pidentäjänä. Valtiontalouden tarkastusviraston tarkastuskertomus 2/2013. Verkkodokumentti: <https://www.vtv.fi/files/3447/2_2013_Kuntoutus_tyourien_pidentajana_NETTI.pdf> Luettu 8.1.2017

Juntunen, Kristiina 2006: IMBA: Työkyvyn ja työn vaatimusten-Työkykyä arvioivan osion validiteetti. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Verkkodokumentti <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12554/URN_NBN_fi_jyu-2007319.pdf> Luettu 4.10.2016.

Järvikoski, Aila 2013. Monimuotoinen kuntoutus ja sen käsitteet. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:43. Helsinki.

Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina 2008: Kuntoutuskäsityksen muutos ja asiakkuuden muotoutuminen. Teoksessa Rissanen, Paavo – Kallanranta, Tapani – Suikkanen, Asko (toim.): Kuntoutus. Otavan kirjapaino Oy: Keuruu. 51-62.

Kananen, Jorma 2009: Toimintatutkimus yritysten kehittämisessä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, Jorma 2014: Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kauppinen, Timo - Hanhela, Rauno - Kandolin, Irja - Karjalainen, Antti - Kasvio, Antti - Perkiö-Mäkelä, Merja - Priha, Eero - Toikkanen, Jouni - Viluksela, Marja 2010: Työ ja terveys Suomessa 2009. Työterveyslaitos: Helsinki.

Karhu, Jukka 2013: Vajaakuntoisten henkilöiden työllistäminen ja tuetun työllistymisen merkitys työnantajien näkökulmasta. Pro Gradu tutkielma. Lapin yliopisto.

Karjalainen, Vappu 2012. Yksilöllistymiskehitys muuttaa kuntoutusta - mutta miten? Teoksessa Karjalainen, Vappu – Vilkkumaa, Ilpo (toim.): Kuntoutus kanssamme – ihmisen toimijuuden tukeminen. 7. painos. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. 11-26.

KASTE 2012–2015. Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma. Toimeenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:20. stm.fi/kaste. Verkkodokumentti <<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/112147/URN%3aNB%3afi-fe201504224670.pdf?sequence=1>>. Luettu 25.9.2016.

Kerätär, Raija. 2016. Kun katsoo kauempaa, näkee enemmän- Monialainen työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointi pitkäaikaistyöttömillä. Väitöskirja. Oulun yliopisto. Verkkodokumentti.

Koukari, Marja 2010. Tavoitteena kuntoutuminen– Kuntoutujien käsityksiä kokonaisvaltaisesta kuntoutuksesta ja kuntoutumisesta. Väitöskirja. Lapin yliopisto.

Laurinkari, Juhani - Poutanen, Veli-Pekka - Nevalainen, Marja 2010. Imba ja Melba työkyvyn arviointivälineiden toimivuus suomessa. Kuntoutus 2/2010. 4-15.

Lindh, Jari – Suikkanen, Asko 2012. Kuntoutuksen tulevaisuuden näkymiä. Kuntoutus 2/2012. 50-57.

Linturi, Hannu 2000. Futurix. Verkkodokumentti. Päivitetty 26.07.2003. <http://www.futurix.fi/materiaalit/metodit/2_metodit/5_actix?C:D>. Luettu 2.1.2016

Manka, Marja-Liisa – Kaikkonen, Maija-Leena – Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>>. Luettu 20.12.2016.

Mattson, Auli 2014. Kuntoutusosaaminen esimiesten kuvaamana. Kehittämistyö. Metropolia ammattikorkeakoulu. Verkkodokumentti <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/82028/Mattsson_Auli.pdf?sequence=1>. Luettu 5.1.2017.

Mäkinen, Elisa 2014. Kuntoutujan uusi asema. Teoksessa Sipari, Salla – Mäkinen, Elisa – Paalasmaa, Pekka (toim.): Kuntoutettavasta kehittäjäkumppaniksi. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. 8-14.

Mönkkönen, Kaarina 2007. Vuorovaikutus, dialoginen asiakastyö. Edita Prima Oy: Helsinki.

Nevala, Nina - Kalliomäki-Levanto, Tiina - Jääskeläinen, Kirsi - Hirvonen, Maria - Pekkarinen, Anneli – Elo, Jyrki 2011: Työn sisältö ja työolosuhteiden mukauttaminen avoimilla työmarkkinoilla toimivilla vammaisilla ja pitkäaikaissairaila. Loppuraportti 15.12.2010. Työterveyslaitos.

Nevalainen, Marja. 2016. Suullinen tiedoksianto 19.1.2016 ja 20.11.2016

Nevalainen, Marja. 2017. Suullinen tiedoksianto 9.1.2017.

Nevalainen, Marja 2007. Hyvä Implementointi- Kulttuurista toiseen siirrettävän menetelmän käyttöönottoprosessi. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Verkkodokumentti <https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/12547/URN_NBN_fi_jyu-200788.pdf?sequence=1> Luettu 12.3.2016.

Nevalainen, Marja - Hartikainen, Jari – Syrjänen, Sakari n.d. IMBA ja Melba – Osaamisen ja työn vaatavuuden vertailu. Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö.

Opetushallitus n.d. SWOT- analyysi. Verkkodokumentti < http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi>. Luettu 22.4.2016.

Paalasmaa, Pekka 2014. Yhteiskehittely yhdessä oppimisena. Teoksessa Sipari, Salla-Mäkinen, Elisa – Paalasmaa, Pekka (toim.): Kuntoutettavasta kehittäjäkumppaniksi. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. 121-126.

Piiranen, Keijo 2011. Vammaiset markkinoistuvissa palveluissa. Tehokkuuden ja oikeuksien arvioinnin näkökulma. Teoksessa Järvikoski, Aila (toim.) - Lindh, Jari - Suikkanen, Askol: Kuntoutus muutoksessa. Juvenes Print: Tampere. 249-263.

Pikkusaari, Suvi 2012. Työ(hön)valmennus on taitolaji. Kiipulasäätiö. KoutsiHäme-projekti. Hämeenlinna.

Puttonen, Sampsa- Hasu, Mervi- Pahkin, Krista. 2016. Työhyvinvointi paremmaksi. Keinoja työhyvinvoinnin ja työterveyden kehittämiseksi suomalaisilla työpaikoilla. Työterveyslaitos: Tampere.

Pöysti, Tuomas – Jatkola, Vesa 2013. Valtiontalouden tarkastusviraston eduskunnalle annettavat kertomukset K 18/2013 vp. Verkkodokumentti <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Kertomus/Documents/k_18+2013.pdf> Luettu 11.1.2017.

Rantala-Nenonen, Katriina 2014. Työelämäläheinen oppiminen – mahdollisia oppimiskäsityksiä. Teoksessa Rantala-Nenonen, Katriina (toim.): Pedagoginen kehittäminen-KITtiä kanssa! Uudistavaa yhteistoiminnallista oppimista. Metropolia ammattikorkeakoulu. 8-32.

Salminen, Anna-Liisa – Rintanen, Silva 2014. Monialainen kuntoutus Kartoittava kirjallisuuskatsaus. Kelan tutkimusosasto. Työpapereita 55/2014.

Saunders S.L - MacEachenb E. – Nedelec B. 2015: Understanding and building upon effort to return to work for people with long-term disability and job loss. Work 52/2015. 103–114.

Sipari, Salla-Mäkinen, Elisa 2012. Yhdessä rakentuva kuntoutusosaaminen. Metropolia Ammattikorkeakoulun julkaisusarja. AATOS-artikkelit 6/2012.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Pysytään työssä. Vaikeavammaisten henkilöiden työssä pysymisen tukeminen. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2008:13.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Työympäristön ja työhyvinvoinnin linjaukset vuoteen 2020. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:13.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2016: Kuntoutuksen uudistamiskomitea. Asettamispäätös. Verkkodokumentti <<http://stm.fi/documents/1271139/3142883/Asettamisp%C3%A4%C3%A4t%C3%B6s+1.9.2016.pdf/235448d8-4cc7-447a-a475-3a7615b1a525>> Luettu 12.1.2017.

Suvanto, Eeva-Kaisa 2008. Melba-arviointi- ja dokumentointimenetelmän käyttäjien välinen yksimielisyys. Pro Gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Verkkodokumentti <<https://jyx.jyu.fi/dspace/handle/123456789/19476>> Luettu 24.11.2016

Stratox 2007. Tuumatalkoot. Verkkodokumentti <<http://www.stratox.fi/wp-content/uploads/2011/11/Tuumatalkoot.pdf>>. Luettu 1.7.2016.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012-2014. Hyvä tieteellinen käytäntö. Verkkodokumentti <<http://www.tenk.fi/fi/htk-ohje/hyva-tieteellinen-kaytanta>> Luettu 20.10.2016.

Tuomi, Jouni – Sarajärvi, Anneli 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi: Helsinki

Valli, Raine 2015: Tulkintoja erilaisiin vastauskäyttäytymisiin. Teoksessa Valli, Raine – Aaltola, Juhani (toim.): Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2- näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Bookwell Oy: Juva. 239-254.

Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö 2015. Melba käyttökoulutus-esite.

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö a. 2016. IMBA ja Melba-työkyvyn arviointimenetelmän koulutukset. Verkkodokumentti <<http://www.vamlas.fi/koulutus/imba-melba-koulutukset/>>. Luettu 2.1.2017.

Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö b. 2016. Historia. Verkkodokumentti <<http://www.vamlas.fi/saatio/historia/>> Luettu 25.7.2016.

Vammaisten lasten- ja nuorten tukisäätiö n.d: IMBA ja Melba- Henkilön taitojen ja työn vaativuuden vertailun arviointi- ja dokumentointivälineet. Käyttökoulutuksen tasalaatuisuus ja IMBA/Melba arviointien yhteneväisyys.

Vartia, Maarit - Kandolin, Irja - Toivanen, Minna - Bergbom, Barbara - Väänänen, Ari - Pahkin, Krista - Vesala, Hanne - Haapanen, Ari - Viluksela, Marja 2012: Psykososiaaliset tekijät suomalaisessa työyhteisössä. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistiota 2012:14.

Veermans, Marjaana- Tapola, Anna 2006. Motivaatio, emootiot ja oppimisen itsesäätely teknologiaympäristössä. Teoksessa Järvelä, Sanna - Häkkinen, Päivi -Lehtinen, Erno (toim.): Oppimisen teoria ja teknologian opetuskäyttö. WSOY Oppimateriaalit. 61-78.

Vilka, Hanna 2015: Tutki ja Kehitä. PS-kustannus: Jyväskylä.

Vilpas, Pertti n.d. Kyselylomakkeiden laatiminen ja aineiston keruu. Verkkodokumentti <<https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>> Luettu 3.6.2016.

Vuokko, Aki - Juvonen-Posti, Pirjo – Kaukiainen, Ari 2012: Työttömän toiminta- ja työkyvyn hyvä arviointikäytäntö terveydenhuollossa. Verkkodokumentti <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/media/files/suositus/2012/03/02/Tyottoman_toiminta-ja_tyokyvyn_hyva_arviointikaytanto_terveydenhuollossa_270212.pdf> Luettu 27.11.2016.

Vuorento, Mirkka- Terävä, Kimmo 2014. Osatyökykyisen työssä jatkamisen ja työllistymisen tukeminen- kirjallisuuskatsaus ja haastattelututkimus. Kuntoutussäätiön työselosteita 48/2014.

World Health Organization 2010. Healthy workplaces: a model for action: for employers, workers, policymakers and practitioners. Verkkodokumentti <http://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model.pdf> Luettu 10.12.2016.

Zoer, Ilona - de Graaf, Lucinda - Kuijer, Paul - Frings-Dresen, Monique 2012. Matching work capacities and demands at job placement in employees with disabilities. Work 42/2. 205-214.

Liite 1

Kysely Melba koulutuksen käyneille

1. Melba-käyttökoulutuksen suorittamisvuosi
 - ☐ 2010
 - ☐ 2011
 - ☐ 2012
 - ☐ 2013
 - ☐ 2014
2. Kuinka kauan olet käyttänyt Melbaa työssäsi
 - ☐ ei käyttökokemusta
 - ☐ Alle vuosi
 - ☐ 1-2 vuotta
 - ☐ 2-3 vuotta
 - ☐ 4 vuotta tai yli
3. Kuinka aktiivisesti käytät Melbaa työssäsi
 - ☐ Päivittäin
 - ☐ Viikottain
 - ☐ Useammin kuin kerran kuukaudessa
 - ☐ Käytän Melbaa satunnaisesti
4. Jos vastasit käyttäväsi Melbaa satunnaisesti, kerro miksi
5. Pohjakoulutuksesi ja tämän hetkinen työtehtäväsi
6. Kaupunki jossa työskentelet
7. Asiakasryhmä jonka kanssa käytät Melbaa
8. Miksi hakeuduit Melba-käyttökoulutukseen?
9. Millaista tietoa odotit saavasi Melba-käyttökoulutuksesta?
10. Mitä osaamista sait Melba-käyttökoulutuksesta?
11. Vertaa työkyvyn arvioinnin osaamistasi ennen ja jälkeen Melba-koulutuksen
12. Mitkä asiat työpaikallasi ovat heikentäneet tai tukeneet Melban käyttöönottoa ja sen käyttöä?
13. Kerro millaisena koet Melba-arviointitilanteen asiakkaan kanssa ja miksi koet tilanteen mainitsemaasi tavalla?

14. Jäikö jotain kysymättä? Kerro vapaasti
ajatuksiasi/kokemuksiasi/kehittämisehdotuksia Melban käytöstä sekä
Käyttökoulutuksesta.

Liite 2

Kysely Melballa arvioituille asiakkaille

1. Milloin sinulle tehtiin Melba arviointi?
2. Miksi sinulle tehtiin Melba arviointi?
3. Saitko tarvittavan tiedon siitä miksi Melba arviointi tehdään ja miten arviointitilanne toteutuu?
4. Jos vastasit Ei, kerro mitä jäit kaipaamaan arvioinnin toteutukseen liittyen
5. Kuinka kauan arviointi kesti? Jos arviointi toteutettiin useammassa erässä, kerro kuinka monessa.
6. Oliko arviointiin käytetty aika mielestäsi
7. Oliko arviointitilanne mielestäsi selkeä?
8. Jos vastasit ei, kerro muutamalla sanalla miksi arviointitilanne ei ollut selkeä
9. Toiko arviointi sinulle uutta tietoa työtilanteeseen/työkykyysi liittyen?
10. Jos vastasit kyllä, kerro mitä uutta tieto arviointi sinulle antoi

Kerro vapaasti, miten arviointivälinettä ja/tai arviointitilannetta tulisi mielestäsi kehittää.

Liite 3

Tutkimushenkilötiedote**Hyvä Melba käyttökoulutuksen kouluttaja/käyttäjä!**

Toivon teidän osallistuvan Kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun kehittämistyöhön, jonka tarkoituksena on selvittää Melba-koulutuksesta saadun osaamisen käyttöä työelämässä. Aineistoa jota kehittämistyöstä saadaan, tullaan hyödyntämään Melba käyttökoulutuksen kehittämisessä. Melba-kouluttajien sekä sen käyttäjien ja arvioitavien asiakkaiden kokemukset koulutuksen nykytilasta sekä sen käytännöistä ovat hyvin merkityksellisiä.

Aineisto kehittämistyöhön kerätään Melban käyttäjille ja arvioitaville asiakkaille lähetetyllä kyselyllä sekä kehittäjätyöryhmän kahden tapaamisen avulla. Kyselyt tuottavat kokemustietoa Melba-koulutuksesta sekä sen käytöstä arjessa. Kehittäjätyöryhmän ensimmäisessä tapaamisessa laaditaan SWOT analyysi Melba- koulutuksen nykytilasta ja toisessa tapaamisessa käydään läpi ja vedetään yhteen kyselyiden sekä SWOT-analyysin tulokset, joiden avulla kootaan ehdotus Melba koulutuksen kehittämiseksi, vastaamaan yhä enemmän käyttäjien tarpeisiin. Kehittäjätyöryhmän tapaamisiin on varattu aikaa yhteensä 120min (60min/krt.) Kehittäjätyöryhmä tapaa ensimmäisen kerran elokuussa 2016 ja toisen kerran syyskuussa 2016.

Kehittäjätyöryhmän tapaamiset nauhoitetaan ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti eikä sen analysointiin osallistu ulkopuolisia henkilöitä. Taltioitu materiaali hävitetään kehittämistyön valmistuttua. Tulokset raportoidaan lopulliseen kehittämistyöhön, joka on kaikkien luettavissa Theseus-tietokannassa. Kehittämistyöhön osallistuvien anonymiteettisuoja varmistetaan eikä kenenkään henkilökohtaisia tietoja käytetä tai julkaista kehittämistyön missään vaiheessa. Kehittämistyöhön osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja kaikilla siihen osallistuvilla on lupa keskeyttää osallistuminen milloin tahansa.

Kehittämistyö toteutetaan osana Kuntoutuksen ylemmän ammattikorkeakoulun opintoja. Tutkimuksellisen kehittämistyön suunnitelman ovat hyväksyneet työtä ohjaavat Yliopettajat Salla Sipari sekä Toini Harra ja tutkimuslupa on myönnetty VAMLAS:lta (Vammaisten lasten ja nuorten tukisäätiö) toukokuussa 2016.

Annan mielelläni lisätietoa kehittämistyöstä!

Sannamari Männikkö

[sannamari.mannikko@gmail.com/](mailto:sannamari.mannikko@gmail.com) 045-XXXXXXX

Liite 4

Tutkimushenkilötiedote

Tervetuloa mukaan kehittämään Melba-käyttökoulutusta!

Vammaisten lasten-ja nuorten tukisäätiössä (VAMLAS) päivitetään Melba-koulutusta. Käyttökoulutusta kehitetään erillisen kehittäjätyöryhmän kanssa. Aineistoa on myös saatu Melban käyttäjiltä sähköisen kyselyn avulla toukokuussa 2016. Nyt haen kehittäjätyöryhmään henkilöitä, joilla on tietoa sekä kokemusta Melba-välineestä. Kehittäjätyöryhmä kokoontuu kaksi kertaa VAMLAS:in tiloissa Helsingissä. Yksi tapaaminen kestää noin 60min. Tapaamiskerroilla käytetään kehittämisen työvälineenä SWOT-analyysia sekä saatuja kyselyiden vastauksia. Ryhmässä syntyneitä kehittämisajatuksia käytetään aineistona Kuntoutuksen YAMK-opiskelijan kehittämistyössä. Jos kiinnostuit asiasta, otathan yhteyttä alla oleviin yhteystietoihin, niin kerron asiasta lisää.

Kehittämistyö on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun Kuntoutuksen ylemmän amk-tutkinnon opintoja. Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Salla Sipari ja Toini Harra, sekä Vammaisten lasten -ja nuorten tukisäätiö on myöntänyt kehittämistyölle tutkimusluvan. Valmis työ tuottaa ehdotuksen, jonka avulla koulutusta voidaan päivittää vastaamaan käyttäjien tarpeita.

Valmis työ on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta loppuvuodesta 2016 ja se löytyy myös kansitettuna koulun kirjastosta.

Annan mielelläni lisätietoa kehittämistyöstä.

Yhteistyöterveisin:

Sannamari Männikkö (Toimintaterapeutti, Kuntoutus YAMK-opiskelija)

Yhteystiedot:

sannamari.mannikko@gmail.com

p. 045-XXXXXXX

Liite 5

Tutkimushenkilötiedote

Tervetuloa mukaan kehittämään Melba-käyttökoulutusta!

Vammaisten lasten-ja nuorten tukisäätiössä (VAMLAS) päivitetään Melba työkyvyn arviointivälineen-koulutusta. Käyttökoulutusta kehitetään yhteistyössä kehittäjätyöryhmän sekä arviointia käyttävien ja sekä arvioinnin kohteena olevien asiakkaiden kanssa. Tietoa on saatu työkyvyn arvioiteja tekevilta ammattilaisilta sähköisen kyselyn avulla toukokuussa 2016. Nyt kokemuksia kerätään henkilöiltä, joille on tehty Melba- työkyvyn arvioiti. Kehittämistyön kannalta on todella tärkeää saada esille tietoa varsinaisesta arviointitilanteesta, jossa asiakkaiden kokemustiedolla on hyvin oleellinen osa. Tämän vuoksi toivon Sinulta noin 5 minuuttia aikaa kyselylomakkeen täyttöön. Kyselylomakkeista saatu tieto viedään yhteenvetona erilliseen kehittäjätyöryhmään, jossa monialaisesti kehitetään Melban käyttökoulutusta. Kyselylomakkeet välittyvät kehittämistyön tekijälle täysin tunnistamattomina, jolloin vastaajaa ei voi niistä tunnistaa. Kyselylomakkeiden vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä sen analysointiin osallistu ulkopuolisia henkilöitä.

Kehittämistyö on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun Kuntoutuksen ylemmän amk-tutkinnon opintoja. Kehittämistyön tutkimussuunnitelman ovat hyväksyneet yliopettajat Salla Sipari ja Toini Harra, sekä Vammaisten lasten -ja nuorten tukisäätiö on myöntänyt kehittämistyölle tutkimusluvan. Valmis työ tuottaa ehdotuksen, jonka avulla koulutusta voidaan päivittää vastaamaan käyttäjien tarpeita.

Kyselylomakkeiden tulokset esitellään lopullisessa työssä, joka on saatavissa elektronisena versiona Metropolia Ammattikorkeakoulun kirjaston Theseus -tietokannasta keväällä 2017.

Annan mielelläni lisätietoa kehittämistyöstä.

Yhteistyöterveisin:

Sannamari Männikkö (Toimintaterapeutti, Kuntoutus YAMK-opiskelija)

Yhteystiedot:

sannamari.mannikko@gmail.com

p. 045-XXXXXXX

Liite 6

Suostumus tutkimukselliseen kehittämistyöhön osallistumisesta

Olen saanut, lukenut ja ymmärtänyt Melba-käyttökoulutuksen kehittämiseen liittyvän Tutkimushenkilö-tiedotteen, josta olen saanut riittävän tiedon kehittämistyön tarkoituksesta ja minulla on myös mahdollisuus saada siitä lisätietoja kehittämistyötä tekevältä opiskelijalta. Osallistumiseni mukaan kehittämistyöhön on täysin vapaaehtoista ja voin keskeyttää osallistumiseni milloin tahansa. Keskeytyksestä ilmoitan kehittämistyötä tekevälle opiskelijalle joko puhelimitse tai sähköpostilla.

SUOSTUN osallistumaan kehittämistyöhön vapaaehtoisesti

Suostumuksen antajan allekirjoitus

Paikka ja aika _____

Suostumuksen vastaanottajan allekirjoitus

Paikka ja aika _____

Tutkimuksellisen kehittämistyön tekijän yhteystiedot:

Sannamari Männikkö

sannamari.mannikko@gmail.com

P. 045-XXXXXXX

Suostumus allekirjoitetaan kahtena kappaleena, yksi suostumuksen antajalle ja yksi suostumuksen vastaanottajalle.